

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 425 /25
L-TRAV-354/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B276793, représentée aux fins des présentes par Maître Ousmane TRAORE, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.)

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 STRASSEN, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° 220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 juin 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 17 juillet 2023, 15 heures, salle N° JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 2 janvier 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Jade MADERT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Ousmane TRAORE se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 28.073,48 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande en outre la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 2 janvier 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000 euros au titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, PERSONNE1.) a déclaré qu'elle renonce à sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il convient de lui en donner acte.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'ouvrière nettoyeuse par la société SOCIETE2.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet en date du 1^{er} juillet 2008 avec reprise d'ancienneté au 3 septembre 2007.

Suivant un avenant au contrat de travail, elle a été transférée auprès de la société anonyme SOCIETE1.) en la qualité d'agent de nettoyage avec effet au 1^{er} mars 2020 avec reprise de son ancienneté.

Elle a été affectée sur le site de la SOCIETE3.).

Par lettre datée du 4 octobre 2022, elle a été licenciée avec un délai de préavis de six mois commençant à courir le 15 octobre 2022 et expirant le 14 avril 2023.

Suite à la demande de motifs de la salariée, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par une lettre recommandée datée du 7 novembre 2022.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier daté du 15 novembre 2022, l'organisation syndicale ORGANISATION1.) a contesté les motifs du licenciement de la requérante.

MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 7 novembre 2022 pour ne pas être suffisamment précise.

En outre, elle conteste encore les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et fallacieux.

Elle considère donc que le licenciement du 4 octobre 2022 serait abusif et elle requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

• dommage moral	15.000,00 €
• dommage matériel	7.568,47 €
• arriérés de salaire	410,28 €

La société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment précise et ils seraient encore réels et sérieux, de nature à justifier le congédiement de la requérante.

Afin d'établir les reproches du licenciement, la société anonyme SOCIETE1.) a versé aux débats, parmi ses pièces, plusieurs attestations testimoniales.

Quant aux revendications financières de la requérante concernant ses préjudices matériel et moral allégués, l'employeur les conteste quant au principe que quant au quantum.

L'employeur conteste en outre la demande en paiement d'arriérés de salaires.

MOTIFS DE LA DECISION

Le licenciement

Précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation, l'employeur fait état d'un courrier électronique du 23 septembre 2022 de son client SOCIETE3.) qui se plaint des « *absences répétées* » de PERSONNE1.) et demande le retrait de celle-ci de son site.

L'employeur indique ensuite qu'en raison du courriel de son client, il aurait été obligé de retirer la requérante du chantier SOCIETE3.) et s'être trouvé dans l'impossibilité de la réaffecter sur d'autres sites clients.

Pour apprécier si un licenciement pour absentéisme est envisageable, il y a lieu de tenir compte de certains critères, notamment la durée de l'absence, la fréquence des absences, le pronostic quant à l'évolution de la situation, la taille de l'entreprise, la nature du poste occupé par le salarié concerné et le comportement de celui-ci notamment quant à l'information de son employeur au sujet de l'évolution probable de son état.

En l'espèce, les périodes d'absence ne sont pas indiquées. L'employeur se limite à reproduire le courrier électronique de son client sans donner d'autres explications au sujet des « *absences répétées* » de la requérante.

Dans la lettre de motivation du congédiement, la partie ne donne aucune indication sur la ou les périodes d'absence de la requérante.

Ainsi, il convient de retenir que la lettre de motivation du congédiement, telle que rédigée, ne permet pas au tribunal d'apprécier la pertinence et le caractère réel et sérieux du motif du licenciement intervenu.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse n'a pas énoncé le motif du congédiement avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La lettre de motivation du licenciement ne répond dès lors pas à l'exigence de précision de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, de sorte que le licenciement intervenu en date du 4 octobre 2022 est abusif, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.) aux termes de son décompte, demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 7.568,47 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de 16,5 mois, en tenant compte des allocations de chômage perçues en France.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste énergiquement les montants réclamés en son principe et dans son quantum.

L'employeur fait plaider que la requérante n'établirait pas avoir entrepris des efforts suffisants pour chercher un nouvel emploi.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que la requérante s'est inscrit comme demandeuse d'emploi en France en date du 27 avril 2023.

Son délai de préavis a pris fin le 14 avril 2023.

Elle a conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec effet au 26 août 2024.

Elle a présenté une seule candidature envoyée depuis son portable en date du 13 mars. Il n'est pas précisé de quelle année il s'agit.

Elle affirme avoir fait beaucoup de demandes d'emploi, mais ne pas en avoir conservé de documents.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel.

Il appartient donc au salarié d'établir qu'il a subi un dommage en relation causal avec le congédiement abusif.

Cette preuve n'étant pas rapportée en l'espèce, la demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 15.000 euros.

Cette demande est contestée dans son principe et quant au quantum.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de sa demande relative au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 2.000 euros.

Arriérés de salaires

PERSONNE1.) réclame encore le montant de 410,28 euros en contrepartie de du travail non rémunéré pendant la période du 1^{er} au 10 janvier 2023. L'employeur ne lui aurait pas réglé le salaire dû au motif d'une absence injustifiée qu'elle conteste énergiquement.

Elle fait plaider avoir été présente sur le chantier lui assigné par l'employeur pendant la semaine du 2 au 6 janvier 2023 et avoir presté son travail.

La société SOCIETE1.) conteste la demande du requérant en plaidant que la requérante aurait reçu l'instruction de faire un remplacement. Lors d'un contrôle sur le site, elle n'aurait pas été présente. Par ailleurs, elle n'aurait pas remis de fiche de présence signée pour cette période.

Comme la requérante se serait trouvée en absence injustifiée, aucun salaire ne serait dû.

La partie défenderesse renvoie à deux attestations testimoniales versées en cause.

La requérante fait répliquer que les attestations testimoniales ne seraient pas sincères et qu'il y aurait lieu de les apprécier avec prudence.

En outre, elle demande qu'il soit enjoint à la partie défenderesse de verser les fiches de pointage.

La partie défenderesse s'y oppose en faisant valoir qu'il n'existe pas de fiches de pointage.

Il est constant en cause que la période litigieuse se situe pendant le délai de préavis pour lequel il n'y a pas eu de dispense de travail accordée à la salariée. Selon l'employeur, il se serait agi de la seule semaine pendant laquelle la requérante ne se serait pas trouvée en arrêt de maladie.

La société SOCIETE1.) a soumis au tribunal du travail des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige. Si les auteurs des attestations testimoniales mentionnent d'autres faits, il n'en sera pas tenu compte.

Il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), responsable RH, que la société employeuse demande aux salariés de remplir tous les mois une feuille de pointage avec leurs noms, prénoms, matricule SOCIETE1.) et les informations en termes de chantiers et de nombre d'heures effectuées.

Elle explique encore que chaque salarié doit envoyer cette fiche de pointage avant le 25 de chaque mois et que, pour les salariés sur un grand site avec un responsable ou un référent sur place, c'est cette personne qui transmet un pointage global de toutes les personnes présentes sur le site à l'inspecteur (responsable hiérarchique présent au bureau SOCIETE1.)).

PERSONNE2.) déclare que « *nous n'avons jamais reçu de fiche de pointage de Mme PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} au 10 janvier 2023. Elle a donc été déclaré en absences non autorisées.* »

PERSONNE3.), inspectrice et responsable du site SOCIETE4.) déclare que dans le cadre de ses missions, elle doit contrôler la présence des agents sur site.

Le 9 janvier 2023, à 18 heures 58, elle se serait rendue compte que PERSONNE1.) « *n'était pas présente alors qu'elle devrait travailler de 17h à 21h* ». Elle aurait tenté sans succès de la joindre par message et par MEDIA1.). PERSONNE1.) ne lui aurait pas répondu pour lui dire pourquoi elle n'était pas présente sur le site.

La société SOCIETE1.) a encore renvoyé à l'article 7 de son Règlement d'Ordre Intérieur qui dispose que « *les feuilles de pointage du salarié doivent comporter les horaires réels de prise et de fin de poste et être signées par le salarié et le responsable du site* ».

Il y est encore prévu que la fiche de pointage doit être propre et lisible, rendue uniquement par courrier, mail, fax et photo au bureau avant le 25 du mois en cours.

Le contrat de travail est défini comme étant une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

Le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le salarié au profit de l'employeur. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à ce dernier. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

Il appartient à l'employeur d'occuper le salarié pendant toute la durée du temps de travail conventionnellement prévue.

L'employeur ne pourrait en effet être dispensé de son obligation de payer le salaire qu'à condition d'établir que l'absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (cf. Cour d'appel, arrêt du 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Par ailleurs, le salarié est présumé avoir presté son travail. Si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

Le salarié a ainsi en principe droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu'il est présumé avoir prestée, sauf à l'employeur qui entend payer un salaire moindre à établir les absences du salarié.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que le salarié n'a pas travaillé durant l'horaire conventionnellement fixé entre parties et il existe une présomption de prestation de travail par le salarié.

En l'espèce, il résulte uniquement des deux attestations testimoniales que d'une part, PERSONNE1.) n'a pas remis à l'employeur la fiche de pointage prévue à

l'article 7 de son Règlement d'Ordre Intérieur et que d'autre part, elle n'a pas été présente sur le lieu de travail au moment du contrôle effectué par PERSONNE3.), soit le 9 janvier 2023, et qu'elle n'a pas répondu à ses messages.

Le tribunal ignore si PERSONNE3.) a effectué des contrôles de présence le 2, 3, 4, 5 et 6 et 10 janvier 2023.

Il n'est pas non plus précisé si PERSONNE1.) n'a pas été présente pendant le restant des deux heures de travail qu'elle a dû prêter, le témoin n'a en effet que fait état d'un contrôle ponctuel à 18.58 heures.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) reste en défaut de prouver son affirmation d'une absence injustifiée de la requérante du 2 au 10 janvier 2023.

PERSONNE1.) a ainsi droit au paiement de son salaire à hauteur de 410,28 euros, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 250 euros.

De son côté la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en paiement d'une indemnité de départ ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 4 octobre 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 2.000 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 410,28 euros;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.410,28 euros (deux mille quatre cent dix euros et vingt-huit cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG