

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 2376/15

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 11 JUIN 2015**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Danielle HAUSTGEN
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.) épouse (...),

sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître François MOYSE, demeurant à L-2146 LUXEMBOURG, 55-57, rue de Merl,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Noémie HALLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François MOYSE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE LA
COMMUNE DE SANDWEILER,**

établie et ayant son siège à l'Hôtel de Ville de Sandweiler à L-5240 SANDWEILER, 18, rue Principale, représentée par son Collège des Bourgmestre et Échevins,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 juillet 2014.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 18 août 2014 à 15 heures, salle JP.1.19 au bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 21 mai 2015, 9 heures, salle JP.0.02 au bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Noémie HALLER comparut pour la partie demanderesse, Maître Daniel NERL se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Sébastien COÏ représentait l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

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 avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 16 juillet 2014 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.), épouse (...), a fait convoquer l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER devant le tribunal du travail de ce siège pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 4.024,82 € à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 50.000,00 € à titre d'indemnisation de son préjudice moral, le montant de 12.074,46 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 6.037,23 € à titre d'indemnité de départ et le montant de 3.669,33 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts

légaux à partir du jour du licenciement sinon à compter de la date du jour de la contestation du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, la requérante réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

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

A l'audience du 21 mai 2015, 14 juillet 2011, PERSONNE1.), épouse (...), a déclaré que la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris est devenue sans objet suite au règlement par la partie défenderesse. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.), épouse (...), à lui payer une indemnité procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

PERSONNE1.), épouse (...), a produit en cause un décompte actualisé aux termes duquel elle réclame les montants suivants:

• préjudice matériel	6.320,28 €
• préjudice moral	50.000,00 €
• indemnité de préavis	12.074,46 €
• indemnité de départ	6.037,23 €

A l'audience publique du 21 mai 2015, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.), épouse (...).

Il demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 11.759,47 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

LES FAITS:

Suivant un contrat de travail du 24 octobre 2002, PERSONNE1.) a été engagée par l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER avec effet au 1^{er} novembre 2002 en la qualité de femme de charge. L'employeur lui reconnaît une ancienneté de service depuis le 1^{er} mai 1999.

Par une lettre recommandée du 17 juin 2014, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat pour faute grave.

Ce courrier est rédigé comme suit:

« Madame,

Par la présente, je vous notifie votre licenciement avec effet immédiat pour les raisons suivantes:

Vous aviez été recrutée en qualité d'agent d'entretien par la commune de Sandweiler en date du 1 novembre 2002.

Votre activité consistait à assurer dans un premier temps l'entretien de l'ENSEIGNE1.) et du ENSEIGNE2.) ». Vous étiez de par votre fonction responsable que l'état des bâtiments, dont il vous a été confié le nettoyage, corresponde aux plus hauts standards de propreté et d'hygiène.

Comme le démontre d'ailleurs les développements qui suivent, la mairie a toujours tout mis en œuvre, afin que vous disposiez du matériel le plus adapté et le plus récent, que vous puissiez suivre des formations et que les produits dont vous disposiez correspondent aux plus hauts standards.

Votre licenciement avec effet immédiat est dû aux manquements répétés aux standards d'hygiène suite à un refus de travail persistant.

En date du 1 septembre 2013, la Commune a décidé de vous regrouper ensemble avec vos collègues de travail sur un seul site à savoir celui de l'école fondamentale « ENSEIGNE3.) » sise au ADRESSE2.).

Cette décision était motivée par le fait que les deux (2) personnes qui assuraient antérieurement l'entretien des lieux étaient parties à la retraite.

Vous avez tout de suite fait savoir que vous n'appréciez guère cette mutation et avez marqué votre opposition lors de deux réunions d'information organisées en date du 3 mai 2014 et du 14 juin 2013 en présence de moi-même, de Madame PERSONNE2.), échevine, Madame PERSONNE3.), échevine, le secrétaire communal, Monsieur PERSONNE4.), fonctionnaire communal et la délégation du personnel.

Vous étiez cependant consciente qu'en vertu de votre clause de mobilité dans votre contrat de travail vous pourriez être mutée sur d'autres sites à l'intérieur de la Commune, ce qui vous a d'ailleurs été rappelé durant les réunions précitées.

Vous vous êtes alors rendu compte que vous n'alliez pas échapper à cette mutation et vous avez commencé à prétendre que la surface à l'école, dont vous étiez en charge, serait trop importante pour une personne.

En raison de votre contestation concernant le temps de travail alloué, l'Administration communale de Sandweiler a contacté les sociétés de nettoyage SOCIETE1.) S.à r.l. et SOCIETE2.) S.à r.l..

Aussi bien la société SOCIETE1.) que la société SOCIETE2.) est chacune arrivée à la conclusion que la surface à nettoyer était faisable en 4,36 heures par jour.

Afin d'adapter précisément votre temps de travail à la tâche, la Commune a fait appel à la société SOCIETE1.) pour l'élaboration du plan d'organisation du travail (POT). En vertu de ce POT, vous étiez en charge du rez-de-chaussée gauche et du sous-sol gauche.

Plus précisément vous étiez supposée, d'après ledit POT, de nettoyer quotidiennement les pièces suivantes: salle de classe 1, salle de classe 2, salle de classe 3, salle de classe 4, les couloirs, les WC des garçons, les WC des filles, la loge du concierge, les escaliers, le palier et les escaliers extérieurs, la médiathèque, les couloirs du sous-sol et le palier extérieur du sous-sol.

Or, vous vous êtes dès le début, ensemble avec votre collègue, mise à saboter votre poste dont les exemples suivants ne sont que des illustrations flagrantes.

I. Manquements graves à l'hygiène constatés en date du 1^{er} octobre 2013

En date du 1er octobre 2013, suite à une information du portier de l'école, Monsieur PERSONNE5.), une visite des lieux a été effectuée, ensemble avec Monsieur PERSONNE4.), fonctionnaire communal et moi-même.

Lors de cette visite, nous avons pu constater des manquements d'une gravité exceptionnelle aux règles d'hygiène les plus basiques.

Ainsi, dans les toilettes de l'ensemble (y compris votre étage) de l'école, les poubelles débordaient de détritrus, des rouleaux de papier toilette finis freinaient sur les rebords. Un rouleau papier toilette partiellement déroulé se trouvait sur le sol. Tout ceci était une preuve claire que ni vous ni votre collègue n'y étiez pas passée endéans les 24 heures précédents, car sinon au moins ce rouleau aurait été ramassé et les poubelles vidées.

La médiathèque (sous-sol) était également en mauvais état, car la poussière n'y avait visiblement pas Pur été faite depuis des semaines.

Or, selon votre POT vous étiez supposée nettoyer toutes ces pièces 5 fois par semaine, en d'autres termes chaque joi: d'ouverture de l'école

Plus généralement, vous êtes employée en tant qu'agent d'entretien depuis l'année 2002, soit depuis presque 12 ans. Il est dès lors inconcevable que vous ignoriez la nécessité que les installations sanitaires d'un immeuble dans lequel des enfants vont à l'école soient impeccables.

Il en allait de même dans les salles de classes où les sols étaient jonchés de déchets, les poubelles n'étaient pas vidées et les éviers des salles de classes n'étaient pas nettoyés. Le sol du couloir du rez-de-chaussée n'était était pas dans un meilleur état.

Il était évident que la serpillière n'y avait pas non plus été passée depuis un certain temps. Notamment sur les rebords se trouvaient également des accumulations de poussière.

Tous les endroits listés ci-dessus étaient des endroits qui selon le. POT devaient être nettoyés tous les jours.

Un tel état d'entretien n'est pas acceptable, d'autant plus qu'il' s'agit là d'une école primaire. Les parents qui nous confient leurs enfants sont en droit de s'attendre à ce qu'ils se trouvent dans un environnement qui ne nuise pas à leur santé.

L'état des toilettes tel que vous vous êtes permis de le laisser, en fait un nid à bactéries tel que l'E. coli qui peut provoquer des problèmes gastriques graves chez un jeune enfant.

Des photos de nos constatations ont été prises à cette occasion. Ces photos sont jointes à la présente et en font partie intégrante (annexe 1).

Il vous a été expliqué au mois de décembre 2013 que l'état de l'école tel que trouvé en date du 1^{er} octobre 2013 était inadmissible.

Il vous a été alors rappelé qu'il n'y avait aucune excuse que les endroits dont un entretien quotidien était indispensable se trouvent dans un état pareil.

Vous répliquiez encore, que vous n'aviez pas le temps de tout faire, car les tâches à accomplir dans l'école seraient trop nombreuses. Or, lors de la visite des lieux aucune pièce du rez-de-chaussée ou du sous-sol était dans un état satisfaisant.

Vous n'aviez même pas fait votre travail à moitié, mais vous ne l'aviez pas fait du tout.

De plus, deux entreprises de nettoyage avaient confirmé la faisabilité des travaux de nettoyage.

Pour mettre un terme à ces allégations et afin de s'assurer une bonne fois pour toute de la faisabilité des travaux de nettoyage qui vous étaient demandés, la Commune a décidé d'engager la société SOCIETE3.) SA.

La société SOCIETE3.) a procédé à son audit sur place en date du 31 octobre 2013 et la Commune a reçu une copie du rapport en date du 25 novembre 2013.

SOCIETE3.) arrivait alors à la conclusion suivante: «en considérant les rendements en vigueur actuellement dans la profession, la surface des locaux, leurs caractéristiques et leur destination, les surfaces en question doivent pouvoir être nettoyées dans le temps imparti aux 2 femmes de ménage ».

SOCIETE3.) préconise ensuite un nouveau POT et prévoit que le temps quotidien nécessaire pour effectuer les travaux de nettoyage des parties dont vous étiez en charge était de 4 heures 36 minutes par jour.

En d'autres termes, vous disposiez depuis le départ d'un temps suffisant pour faire votre travail.

A partir de là, il était clair que vous n'étiez pas dans impossibilité matérielle de faire votre travail, mais je me trouvais face à un refus systématique de travail.

Je ne peux que supposer que c'était votre façon de protester toujours et encore contre votre mutation.

Ce rapport a été discuté entre vous et la mairie en date du 2 décembre 2013 lors de cette réunion étaient présents le collègue des Bourgmestre et échevins, le secrétaire communal, la délégation du personnel, et Monsieur PERSONNE4.).

La mairie s'est alors abstenue de vous sanctionner et dans un esprit de conciliation et de bonne volonté a décidé de prendre encore des mesures pour vous faciliter le travail.

En date du 25 et 26 février 2014, vous avez ainsi suivi une formation auprès de la société SOCIETE1.), afin de vous « refamiliariser » avec les techniques de nettoyage professionnel. Votre équipement a été revu et vous vous êtes vue attribuer du matériel tout neuf.

Or, rien n'y changeait, les seuls moments où l'école était dans un état de propreté normale était lorsque par exemple durant votre absence pour cause de maladie entre le 2 avril 2014 et le 4 avril 2014 la mairie avait engagé la société de nettoyage SOCIETE2.) afin de pallier à votre absence.

II. Manquements graves à l'hygiène constatés en date du 28 mai 2014

En date du 28 mai 2014, Monsieur PERSONNE5.), portier de l'école primaire, a à nouveau informé M. PERSONNE4.) que l'école était dans un état lamentable.

Ensemble avec Monsieur PERSONNE4.), je me suis rendu sur place vers 11.15 heures.

Ce que nous avons découvert à l'école dépassait encore la description donnée par Monsieur PERSONNE5.) au téléphone.

En effet, dans la médiathèque (sous-sol), la poussière s'accumulait dans les coins lectures et à côté des sièges. Par ailleurs, toutes les étagères et les rebords étaient recouverts de saletés. En somme, la médiathèque se trouvait dans le même état qu'en octobre 2013.

Les toilettes du rez-de-chaussée étaient dans un état, qui attestait qu'elles n'avaient encore une fois pas été nettoyées depuis plusieurs jours. En effet, dans les cuvettes se trouvaient des résidus d'excréments. Preuve que vous n'y étiez même pas passé au cours des dernières 24 heures, alors que les sanitaires étaient supposés être nettoyés quotidiennement.

Les éviers étaient dans un état encore plus que lamentable et portaient des traces évidentes d'un manque d'entretien. En effet, la veille en date du 27 mai 2013, un des enfants, avait vomi dans l'évier. Or, le lendemain de la visite on sentait encore l'odeur des acides gastriques dans les toilettes et l'évier portait encore des traces de vomi.

Dans les couloirs, j'ai pu constater en présence des deux personnes susmentionnées, que les sols n'avaient pas été nettoyés, car il y avait des « moutons de poussière » et le carrelage était tâché.

De manière générale les poussières n'étaient faites nulle part.

Des photos ont également été prises et sont jointes à la présente dont ils font partie intégrante (annexe 2).

Malgré les nombreuses réunions d'informations, les formations et toute la pédagogie dont a fait preuve la mairie, vous n'avez pas hésité à laisser l'école primaire dans un état qui aurait pu avoir des conséquences graves pour les enfants qui y sont scolarisés.

En effet, avec toute la poussière que vous n'enleviez pas, vous exposiez les enfants asthmatiques à des risques de crise accrus. De plus, en laissant les sanitaires dans un état lamentable pareil, vous en avez fait des nids à bactéries également dangereuses pour la santé des enfants.

Par ce comportement, consistant en un refus systématique de travail, vous avez rompu la nécessaire confiance que nous avons placée en vous.

Compte tenu du fait que votre comportement inadmissible a immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail, nous n'avons d'autre choix que de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave en date de ce jour.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

*Administration Communale de Sandweiler
Monsieur PERSONNE6.)
Maire. »*

Le licenciement a été contesté par la requérante en date du 8 juillet 2014.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES:

PERSONNE1.) entend voir déclarer son licenciement abusif et elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants repris ci avant.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) considère que le licenciement intervenu en date du 17 juin 2014 est abusif alors que les motifs invoqués par son ancien employeur à la base de son licenciement ne seraient pas énoncés avec la précision exigée par la loi.

A cet égard, elle critique que la lettre de licenciement qui lui a été notifiée par l'employeur constituerait un simple « copier-collé » d'une autre lettre de licenciement avec effet immédiat adressée le même jour à sa collègue de travail PERSONNE7.), reprenant ainsi les mêmes faits.

D'autre part, ces motifs ne justifieraient pas une résiliation du contrat de travail pour motif grave.

Ainsi, elle fait plaider que durant plus de quinze ans qu'elle a travaillé auprès du même employeur, elle ne se serait jamais vue adresser le moindre avertissement et elle estime encore les motifs invoqués par son ancien employeur à la base de son licenciement ne justifieraient pas une résiliation du contrat de travail pour motif grave.

Elle demande encore à écarter les faits anciens, datant de plus d'un mois précédant le licenciement.

L'employeur fait valoir que les motifs seraient indiqués avec la précision requise par la loi et seraient par ailleurs suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) malgré son ancienneté de service élevée.

Ainsi, le refus d'exécuter son travail répétés à partir du 1^{er} octobre 2013 jusqu'à la date du licenciement constituerait un motif suffisamment grave justifiant la résiliation immédiate des relations de travail. La requérante, ayant refusé d'accepter sa mutation vers un autre lieu de travail, malgré une clause de mobilité convenue dans son contrat de travail, aurait systématiquement refusé d'exécuter le travail qu'elle devait faire.

Afin d'établir les motifs gisant à la base du licenciement de la requérante, la partie défenderesse a versé en cause des attestations testimoniales et a formulé une offre de preuve reprenant les termes de la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, l'employeur conteste les revendications formulées par PERSONNE1.) à titre d'indemnisation des préjudices subis.

MOTIFS DE LA DECISION:

En ce qui concerne le licenciement:

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La précision doit 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 de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (Cour 19 janvier 1989 Pi. c/ Ga.).

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.

En l'espèce, la lettre de licenciement indique les faits ayant motivé le congédiement de la requérante en précisant les circonstances et les dates des faits, ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement pour l'employeur.

Dès lors, en ce qui concerne la précision du courrier du 17 juin 2014, le tribunal se doit de constater qu'il est rédigé avec la précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est dès lors pas fondé.

Gravité et sérieux des motifs:

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur (article L.124-11(3) du Code du Travail).

En l'espèce, compte tenu de l'ancienneté d'PERSONNE1.) qui en quinze années de service auprès de la partie défenderesse n'a fait l'objet d'aucun avertissement, les motifs liés à l'aptitude ou la conduite du salarié doivent être d'une gravité particulière pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

A la lecture de la lettre de licenciement du 17 juin 2014, il appert que l'employeur reproche à PERSONNE1.) des faits qui ne sont pas situés dans le délai de un mois précédant le licenciement.

Suivant l'article L.124-10(6) du Code du Travail, le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Tel est le cas en l'espèce alors que les faits reprochés à la requérante constatés en date du 1^{er} octobre 2013 sont similaires à ceux constatés en date du 28 mai 2014 et peuvent donc être invoqués à l'appui de ces faits nouveaux.

La requérante a versé en cause parmi ses pièces la lettre de licenciement avec effet immédiat adressée en date du 17 juin 2014 par l'employeur à sa collègue de travail PERSONNE7.).

Les deux femmes ont en effet travaillé ensemble et ont fait l'objet en date du 1^{er} septembre 2013 d'une mutation vers un nouveau lieu de travail, à savoir de l'école

fondamentale « ENSEIGNE3.) ». L'employeur décrit ensuite leur opposition à la nouvelle situation et leur rappelle qu'il y a eu des réunions d'informations et que les sociétés de nettoyage SOCIETE1.) et SOCIETE2.) ont donné un avis sur le temps nécessaire à nettoyer le site de l'école. Il fait ensuite état qu'un plan d'organisation de travail (POT) a été établi et cite, dans les deux lettres, pour la requérante et pour PERSONNE7.) les surfaces qu'elles devaient nettoyer quotidiennement.

L'employeur reproche aux deux femmes de charge de s'être mises ensemble à saboter leur poste.

Il appert encore de la comparaison des deux lettres de licenciements que l'employeur reproche à PERSONNE1.) et à PERSONNE7.) des « manquements graves à l'hygiène » constatés en date du 1^{er} octobre 2013 et en date du 28 mai 2014.

Dans ces deux parties, l'employeur, énonce les mêmes reproches à l'égard des deux salariées. Dans la partie relative aux constatations du 1^{er} octobre 2013, la formulation choisie est identique, sauf que dans un paragraphe, il indique un lieu différent (la médiathèque au sous-sol pour la requérante) et que à la fin, la date du congé de maladie des deux femmes de charge diffère.

Concernant donc la partie de la lettre de licenciement qui est relative aux constatations qui auraient été faites en date du 1^{er} octobre 2013, il convient de constater qu'il est difficile de distinguer les reproches qui sont imputables à PERSONNE1.) seule et ne permettent pas à la requérante ni au tribunal de vérifier sa part individuelle de responsabilité dans les prétendues mauvaises performances de nettoyage qui auraient été constatées en date du 1^{er} octobre 2013.

Ces faits sont donc d'ores et déjà à écarter.

Dans la partie relative aux constatations du 28 mai 2014, l'employeur énonce des locaux différents qui n'auraient pas été bien nettoyés pour les deux femmes de charge.

Dans son courrier du 17 juin 2014, l'employeur informe la requérante que son licenciement avec effet immédiat est « dû aux manquements répétés aux standards d'hygiène suite à un refus de travail persistant ».

Toutefois, à la l'examen du courrier de licenciement, il convient de remarquer que l'employeur énumère un certain nombre des manques d'entretien des surfaces à nettoyer faits et se réfère aux photos annexées à la lettre du 17 juin 2014.

Force est de constater que l'employeur a procédé à deux dates à des visites des lieux que la requérante a été en charge de nettoyer, constate qu'il reste des saletés et de la poussière et en conclut à un refus de travail persistant.

Or, même à supposer établis les faits énoncés dans la lettre de licenciement, l'employeur ne saurait conclure à des refus de travail persistants s'il procède à seulement deux contrôles dans un laps de temps de six mois.

Dès lors, les faits reprochés à la requérante, à les supposer établis, s'analyseraient plutôt en des insuffisances professionnelles et des négligences dans l'exécution du travail et non pas en des fautes graves qui auraient été constatés en date du 28 mai 2014 et non pas sur une certaine durée.

Pour être complet, il convient encore de remarquer que les photos annexées à la lettre de licenciement ne sont pas pourvues de dates et n'illustrent nullement les constatations consignées dans la lettre. D'autre part, il ne s'en dégage pas si les lieux pris en photo concernent les surfaces à nettoyer par la requérante.

En conséquence, il convient donc de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 17 juin 2014 est à déclarer abusif.

En ce qui concerne l'indemnisation:

1) Indemnité de départ:

Aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur.

En l'espèce, l'ancienneté de services effective de la requérante auprès de la partie défenderesse été de quinze années.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité de départ égale à trois mois de salaire, en l'occurrence la somme $(3 \times 2.012,41) = 6.037,33$ euros.

2) Indemnité compensatoire de préavis:

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté d'PERSONNE1.) qui a été de quinze années ans, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire, en l'occurrence la somme $(6 \times 2.012,41) = 12.074,46$ euros, sous réserve cependant de la déduction des indemnités de chômage perçues par elle pendant la période concernée suivant l'article L.521-4 (5) du code du travail.

Or, cette indemnité a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis:

« L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Il résulte encore de ce qui précède que c'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (Cour 4 mai 2006, n° 30239, SC. c/ TI.).

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que le requérant a touché des indemnités de chômage à partir du 24 juin 2014 jusqu'au mois de février 2015.

Aux termes de l'article 124-4 (3) du Code de travail, les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié le quinzième du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour. En l'espèce, le préavis court donc à partir du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2014.

En outre, elle a trouvé un nouvel emploi à temps partiel à partir du 1^{er} juillet 2014 à raison de quatre heures par semaine.

Il reste partant un solde de $(12.074,46 - 9.192,18) = 2.882,28$ € à payer par la partie défenderesse à la requérante.

Au vu de ce qui précède, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 2.882,28 € et non fondée pour le surplus.

3) Préjudice matériel:

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 6.320,28 €

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par elle du fait de son licenciement abusif.

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.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante.

Il appartient au requérant 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 (Cour d'appel, 17.06.1993, n°1994 du rôle).

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 admis que les pertes de salaire subies à la suite d'un licenciement abusif ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait pu raisonnablement suffire pour permettre au salarié de trouver un autre emploi, celui-ci étant obligé de faire tous les efforts pour retrouver un emploi.

En l'espèce, la requérante a retrouvé un nouvel emploi à temps partiel à raison de quatre heures par semaine à compter du 1^{er} juillet 2014.

Elle a versé en cause de nombreuses demandes d'emploi dont quatre seulement sont datées de 2014.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque la requérante, bien qu'ayant rapidement retrouvé un emploi à raison de quatre heures par semaine, n'établit pas avoir fait tous les efforts nécessaires pour rechercher un emploi équivalent. Le tribunal considère en effet que pendant la durée de six mois couverte par l'indemnité de préavis, la requérante aurait dû pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré, dans le domaine de ses compétences et à temps pour une durée de travail équivalente à son ancien poste. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, il convient de dire que le préjudice matériel subi a été suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer non fondée.

4) Préjudice moral:

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 50.000.- €

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) est à évaluer ex aequo et bono, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard à la longue durée des fonctions assumées auprès de son ancien employeur, à la somme de 5.000 euros.

5) Indemnités de procédure:

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge de la requérante qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 500.- €

Compte tenu de l'issue de la demande de la partie défenderesse, il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

6) Majoration du taux d'intérêt et exécution provisoire:

La requérante ne justifiant pas sa demande tendant à la majoration du taux de l'intérêt, cette demande doit être rejetée.

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

En l'occurrence, l'indemnité compensatoire de préavis et les dommages-intérêts ne constituent pas des créances salariales, de sorte que la demande n'est pas fondée.

Quant à la demande de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 21 mai 2015 au tribunal du travail que L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 11.759,47 € à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt (article L. 521-4 (5) du Code de travail).

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est tenu de rembourser à L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 9.192,18 euros.

A défaut de préjudice matériel, il est à débouter pour le surplus.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.), épouse (...), que la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris est devenue sans objet suite au règlement par la partie défenderesse ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), épouse (...), intervenu le 17 juin 2014;

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

déclare fondées les demandes de PERSONNE1.), épouse (...), en paiement d'une indemnité de préavis à concurrence de 2.882,28 € en paiement d'une indemnité de départ de 6.037,23 € ainsi qu'en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 5.000.- €

en conséquence,

condamne l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER à payer à PERSONNE1.), épouse (...), la somme de 13.919,51 € (treize mille neuf cent dix-neuf euros et cinquante et un cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

condamne l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 9.192,18 € (neuf mille cent quatre-vingt-douze euros et dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, non-fondée pour le surplus et en déboute;

condamne l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER à payer à PERSONNE1.), épouse (...), une indemnité de procédure évaluée au montant de 500.- €

condamne l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE SANDWEILER aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix 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 du greffier Guy SCHUBERT, 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 PELLEES

s. Guy SCHUBERT