

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 861 /25
L-TRAV-481/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 6 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui a conclu par son courrier du 30 janvier 2025.

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 4 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 28 août 2023, 15 heures, salle N°JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience du lundi, 6 février 2025, 9 heures, salle JP 0.02.

Maître Delia LAURIA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maurice MACCHI se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Lynn FRANK représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a conclu par son courrier du 30 janvier 2025

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 SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusive la résiliation du contrat de travail intervenue le 21 juin 2022.

PERSONNE1.) requiert la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

- dommages et intérêts 7.475,82 €
- remboursement frais et honoraires d'avocat 5.000,00 €

Ces montants étant demandés avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros.

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

A l'audience du 6 février 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Par un courrier électronique du 30 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient dès lors de mettre hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

FAITS

Par contrat de travail à durée déterminée prenant effet au 1^{er} juillet 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) pour remplacer une salariée pendant ses congés de maternité et parental. Elle a occupé la fonction de « account officer ».

Le terme du contrat de travail à durée déterminée a été fixé au 28 février 2023.

PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par un courrier recommandé daté du 21 juin 2022.

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

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son ancien litismandataire du 19 septembre 2022.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement du 21 juin 2022.

Elle considère que les motifs manquent de précision et ne reposent sur aucune cause réelle et sérieuse et elle est encore d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Elle conteste les motifs du licenciement et elle fait plaider que la résiliation intervenue serait la conséquence de la dénonciation de faits de harcèlement moral qu'elle a faite auprès du service des ressources humaines et de sa manager pour les agissements dont elle aurait été victime.

A l'appui de sa version des faits, PERSONNE1.) a versé en cause, parmi ses pièces, des déclarations d'honneur et elle a formulé une offre de preuve par témoins qui est conçue comme suit :

(SCAN)

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer, en vertu d'un décompte actualisé, les montants suivants:

- | | |
|--|------------|
| • dommages et intérêts | 7.586,84 € |
| • remboursement frais et honoraires d'avocat | 5.000,00 € |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes d'PERSONNE1.).

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 21 juin 2022 sont précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat de la requérante.

Elle fait valoir avoir pris connaissance des faits reprochés à la requérante qu'en date du 3 juin 2022, de sorte qu'il y a lieu de prendre cette date comme point de départ pour le délai d'un mois pour invoquer une faute grave.

La société employeuse donne à considérer que la requérante n'a pas fait de plainte pour des faits de harcèlement moral telle que prévue par la procédure officielle en vigueur dans l'entreprise.

Elle estime encore que les déclarations sur l'honneur versées par la requérante sont dépourvues de tout caractère pertinent et probant et elle demande encore de rejeter l'offre de preuve formulée par la partie requérante.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, une attestation testimoniale.

En ordre subsidiaire, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle conteste en outre la demande en remboursement de frais et honoraires d'avocat formulée par la requérante.

MOTIFS DE LA DECISION

en ce qui concerne le licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* ».

En vertu de l'article L.124-10 (3) du Code du 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* ».

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, finalement, elle doit 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.

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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs ne sont pas énoncés avec la précision requise par la loi. Elle critique la lettre de licenciement notamment pour contenir des faits non datés, décrits de manière vagues, reprenant des citations de phrases ses citées tirées de tout contexte et pour ne pas révéler les identités des salariés impliqués.

De son côté, la société SOCIETE1.) considère que les motifs sont énoncés avec une précision suffisante.

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) son comportement inapproprié à l'égard de ses collègues de travail du SOCIETE2.) UK team en général et à l'égard de « *Mr EmployeeNUMERO2.)* » en particulier.

La lettre de licenciement comprend ainsi deux parties, la première concernant l'impact « *of your serious misconduct on the SOCIETE2.) UK Team* » et la deuxième l'impact « *of your serious misconduct on EmployeeNUMERO2.)* ».

Quant à la première partie, l'employeur relève que les témoignages des collègues de travail de la requérante auraient montré qu'elle a une attitude contraire aux valeurs de la société, causant des perturbations dans l'équipe dans laquelle elle est affectée et créant « *a significant disruption to the business* ».

L'employeur donne six exemples qui sont tous non datés, imprécis, libellés en des termes vagues et généraux et sont encore sortis de tout contexte. De plus, les noms des collègues de travail impliqués ne sont pas révélés, l'employeur s'étant limité à les doter d'une matricule.

Il convient donc de retenir que cette première partie de la lettre de licenciement, rédigée de manière générale et de façon trop imprécise, ne répond pas aux exigences de précision requises par la loi.

Par ailleurs, contrairement à la deuxième partie du courrier de congédiement, il n'est pas précisé à quelle date la société employeuse a pris connaissance de ces faits.

Il s'ensuit que la première partie des motifs est à écarter.

Dans la deuxième partie de la lettre de licenciement, l'employeur reproche à PERSONNE1.) son comportement inapproprié à l'égard du salarié « *NUMERO2.)* » qui aurait été porté à sa connaissance en date du 3 juin 2022.

En premier lieu, il convient de remarquer que la société SOCIETE1.) n'a pas révélé le nom de de l'« *EmployeeNUMERO2.)* ». Il résulte toutefois des pièces versées en cause qu'il s'agit de PERSONNE2.) ce qui d'ailleurs n'a pas été contesté.

L'employeur décrit d'abord comment il a appris que le salarié « *NUMERO2.)* » se serait senti harcelé moralement par la requérante et qu'il a procédé à une enquête interne à ce sujet.

Il relate ensuite des exemples concernant une « *poor attitude towards EmployeeNUMERO2.)* » qu'il reproche à la requérante et qui aurait commencé au début du mois de juillet 2021 et se serait empirée à partir du 1^{er} septembre 2021 lorsque le « *EmployeeNUMERO2.)* » a rejoint l'équipe SOCIETE2.) UK team.

Force est de constater que les exemples cités sont tous énoncés de façon imprécise, sont nullement détaillés et sortis de tout contexte factuel.

La même observation s'impose pour les trois premiers griefs énoncés concernant ce qui, de l'avis des collègues de travail de la requérante, aurait constitué une « *aggressivness towards EmployeeNUMERO2.)* ».

Il est encore à noter que seul le salarié désigné sous le numéroNUMERO2.) est suffisamment identifiable par les pièces du dossier ce qui n'est pas le cas des collègues de travail dont le nom n'est pas précisé.

Ensuite, seul un exemple est énoncé avec une précision suffisante, à savoir la remarque qu'aurait faite PERSONNE1.) en date du 30 août 2021 à l'« *EmployeeNUMERO2.)* ». Il sera analysé ci-après.

Quant à la remarque raciste faite en date du 17 janvier 2022, il convient de constater que même si la phrase prononcée se trouve citée (« *people from smell like shit* »), ce fait, contesté, est tiré de tout contexte. En outre, il n'est pas précisé quels collègues de travail auraient été présents lors de cet incident.

Dans la dernière partie du courrier de licenciement, l'employeur résume ses conclusions au sujet de ce qu'il reproche à PERSONNE1.) et pourquoi ces faits constituent à ses yeux des fautes graves, rendant impossible le maintien de la relation de travail et la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

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.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

En l'espèce, il reste donc à examiner la remarque qu'aurait fait PERSONNE1.) en date du 30 août 2021 à son collègue de travail « NUMERO2.) » en relation avec un accident qu'il venait de subir.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

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

A l'examen des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, il convient de relever que la société SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve de ce fait.

Dès lors, au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, il convient de conclure que le licenciement est abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis et réels.

L'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) est dès lors à écarter pour ne pas être pertinente et concluante.

Dans ces conditions, il y a partant lieu de déclarer abusive la résiliation du contrat de travail opérée par la société SOCIETE1.).

en ce qui concerne l'indemnisation

Actuellement, PERSONNE1.) réclame sur base de l'article L.122-13 du Code du travail une indemnité de 7.586,84 euros à titre de dommages et intérêts pour résiliation abusive d'un contrat de travail à durée déterminée avant terme.

Elle estime qu'elle aurait dû bénéficier d'un délai de préavis de deux mois conformément à l'article L.124-3 du Code du travail.

L'article L.122-13 du Code du travail dispose que :

« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. »

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. [...] »

La loi prévoit en cas d'une résiliation abusive d'un contrat de travail à durée déterminée une indemnité équivalente au salaire à toucher jusqu'à la fin de ce contrat de travail avec un maximum plafonné à deux mois de salaire en l'espèce.

Cette indemnisation a un caractère forfaitaire.

En l'espèce, le contrat de travail à durée déterminée conclu entre parties aurait pris fin le 28 février 2023, de sorte que la requérante a droit à un montant correspondant à deux mois de salaire, délai du préavis non respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Le salaire mensuel brut de 3.793,42 euros de la requérante au moment de son licenciement tel que figurant dans le décompte n'est pas autrement contesté par la partie défenderesse et ressort également des fiches de salaires versées en cause.

En conséquence, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de $(2 \times 3.793,42) = 7.586,84$ euros en application de l'article L.122-13 du Code du travail.

en ce qui concerne les demandes accessoires

Frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 5.000 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle verse une preuve de paiement de provisions pour le montant de 2.000 euros.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

Or, en la partie requérante n'établit pas une faute dans le chef de la partie défenderesse.

En effet, le fait de résister à une action en justice constitue un droit essentiel appartenant à chacun et une telle résistance ne saurait être interprétée comme comportement fautif. (cf. en ce sens Cour d'appel, 06.05.2021, numéro CAL-2020-00044).

En outre, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

La demande doit partant être rejetée comme non fondée.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros.

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 400 euros.

La partie défenderesse a réclamé de son côté l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, sa 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 l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 21 juin 2022;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts sur base de l'article L.122-13 du Code du travail pour le montant de 7.586,84 euros;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) au titre de frais et honoraires d'avocat, partant en déboute;

en conséquence :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.586,84 euros (sept mille cinq cent quatre-vingt-six euros et quatre-vingt-quatre cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 400 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 sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 PELLEES

s. Nathalie SALZIG