

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 1163 /25
L-TRAV-371/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 27 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Martine GILLEN
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT 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-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

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

ET:

l'association sans but lucratif SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), 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 SCHILTZ & SCHILTZ SA, société anonyme, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220251, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, Avenue de la Gare, représentée pour les besoins de la présente cause par Maître Caroline SCHILTZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.),

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 7 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 1^{er} août 2022, 15 heures, salle N°JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 13 février 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Anne BODIN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Caroline SCHILTZ se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Deborah HOPP représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 7 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour, principalement, s'y entendre requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis 4.519,90 €
- dommage moral 4.519,90 €
- dommage matériel 13.559,70 €

avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement et de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4.519,90 euros à titre de la résiliation abusive du contrat de travail à durée déterminée.

En tout état de cause, PERSONNE1.) requiert la condamnation de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à lui payer le montant de 13.559,70 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde à titre de dommages et intérêts à la violation de l'article 1134 du Code civil.

Enfin, PERSONNE1.) demande que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros.

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

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.).

Il demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui régler la somme de 9.321,92 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

Par contrat de travail à durée déterminée prenant effet au 21 juillet 2021, PERSONNE1.) a été engagée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) pour une durée de cinq mois.

Le 13 décembre 2021, les parties ont signé un renouvellement du contrat de travail à durée déterminée pour une nouvelle période de huit mois, allant jusqu'au 20 août 2022.

PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par un courrier recommandé daté du 17 mars 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 litismandataire du 6 mai 2022.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) soutient que son contrat de travail à durée déterminée du devrait être requalifié en contrat à durée indéterminée au motif que l'objet du contrat serait indiqué de façon imprécise et que d'autre part, elle aurait occupé une tâche qui n'aurait pas été non durable.

Quant au licenciement intervenu, elle conteste énergiquement les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement et elle estime principalement que les motifs ne seraient pas énoncés avec une précision suffisante.

Par ailleurs, à supposer les motifs du licenciement établis, elle est d'avis qu'ils ne seraient pas réels et sérieux et ne présenteraient en aucun cas des motifs graves.

Elle conclut donc que le licenciement intervenu à son égard serait à considérer comme abusif.

Actuellement, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 4.519,90 € |
| • dommage moral | 4.519,90 € |
| • dommage matériel | 9.437,46 € |
| • harcèlement moral | 13.541,70 € |

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement et de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4.519,90 euros à titre de la résiliation abusive du contrat de travail à durée déterminée.

L'employeur conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Il s'oppose en premier lieu à la demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

Il considère ensuite que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les faits reprochés à PERSONNE1.) seraient réels et graves, de nature à justifier son renvoi avec effet immédiat.

Concernant le bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse a versé, parmi ses pièces, des attestations testimoniales afin de prouver les faits ayant motivé le licenciement de la requérante.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin seulement, elle a formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les termes du courrier de congédiement.

Quant aux revendications financières formulées par la requérante concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle conteste également la demande formulée du chef de harcèlement moral.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne la qualification de la relation de travail

PERSONNE1.) a été engagée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée déterminée en date du 21 juillet 2021 d'abord pour une durée de cinq mois.

Elle a été engagée par l'employeur en la qualité d'ouvrière pour son service Proximité-Ménage.

L'objet du contrat de travail à durée déterminée a été défini comme suit :

(Scan)

Par un renouvellement, le contrat de travail à durée déterminée a été prolongé de huit mois avec un terme fixé au 20 août 2022.

PERSONNE1.) soutient que la partie défenderesse aurait violé l'article L.122-1 (1) du Code du travail au motif que d'une part, la partie défenderesse aurait pourvu durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que d'autre part, l'objet serait indiqué de manière imprécise.

Elle fait partant valoir que son contrat de travail à durée déterminée serait à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) fait répliquer que le contrat de travail à durée déterminée de la requérante aurait été conclu valablement dans le cadre de d'une convention de coopération conclu avec l'Etat, ayant pour objet l'aide aux demandeurs d'emploi.

La partie défenderesse conclut partant que le contrat de travail à durée déterminée serait conforme à l'article L.122-1 (2) du Code du travail, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de procéder à leur requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

L'article L.122-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le législateur a ensuite précisé ce qu'il considérait notamment comme tâche précise et non durable au sens de la loi :

« (...)

7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue ;

8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié..... ».

En vertu de l'article L.122-2 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit donc notamment comporter la définition de son objet.

Finalement, d'après l'article L.122-9 du Code du travail, tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée.

La loi a ainsi clairement entendu restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un contrat de travail à durée déterminée doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet.

En l'espèce, l'employeur a eu recours au contrat de travail à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche précise et non durable telle que prévu aux points 7, 8 et 9 de l'article L.122-1 du Code du travail.

La partie défenderesse a versé en cause la convention de coopération pour l'année 2021 signée entre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Il y est prévu dans un article 5 que :

« L'initiative sociale signe un contrat de travail à durée déterminée avec le bénéficiaire, et ceci en conformité avec les dispositions du Code du travail.

Le premier contrat de travail que l'initiative sociale signe avec le bénéficiaire doit avoir une durée inférieure ou égale à 5 mois. Ce contrat peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée et ne pouvant excéder 24 mois (Art.L. 122-4 (1) et Art. L.122-5 (1) du Code du travail). »

En outre, la partie défenderesse a versé aux débats un formulaire « *proposition de candidat -réponse* » établie par l'ADEM en date du 30 juin 2021 de laquelle il résulte que PERSONNE1.) sera embauchée le 21 juillet 2021 par un contrat de travail à durée déterminée pour une durée de cinq mois par l'employeur l'association sans but lucratif SOCIETE1.).

Il convient de constater que la définition tant la tâche que l'objet du contrat de travail à durée déterminée sont énoncés de façon précise.

Par ailleurs, le contrat conclu entre parties fait, dans son article 2, une référence à la convention de coopération pour l'année 2021 signée entre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et prévoit qu'il est conclu dans le cadre d'initiatives prises pour le rétablissement du plein emploi.

La requérante n'a partant pu se méprendre sur le fait qu'elle n'était engagée que temporairement dans le cadre précité.

Il résulte donc de ce qui précède que la définition de l'objet du contrat et des fonctions de la requérante dans le contrat de travail répond à suffisance aux exigences des articles L.122-1 et L.122-2 du Code du travail.

Ainsi, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a été autorisée à l'engager sur base d'un contrat à durée déterminée qui partant n'est pas sujet à requalification.

Il s'ensuit que la demandes de PERSONNE1.) en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est à déclarer non fondée.

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.

De son côté, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) considère que les motifs sont énoncés avec une précision suffisante.

En l'espèce, l'employeur, après avoir exposé le fonctionnement du service ménage auquel PERSONNE1.) avait été affectée, lui reproche, en résumé, une attitude arrogante et autoritaire à l'égard de la responsable-remplaçante, une attitude désinvolte et un comportement qualifié d'insubordination.

L'employeur énumère plusieurs incidents qui se seraient produits sur une période d'environ dix jours en indiquant chaque fois les dates et les noms des personnes impliquées ainsi que le contexte et les circonstances.

Tous les exemples sont relatés de façon suffisamment détaillée.

Dès lors, le requérant n'a pas pu se méprendre sur les reproches formulés.

La lettre de motivation répond par conséquent aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Dès lors, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

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.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des 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.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la partie défenderesse a versé en cause notamment des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

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, c'est-dire celles qui concernent les motifs du licenciement. Si les auteurs des attestations testimoniales mentionnent d'autres faits que celles faisant l'objet de la lettre de motivation, il n'en sera pas tenu compte.

Le témoignage d'PERSONNE2.) porte notamment sur la remise de la lettre de licenciement à PERSONNE1.) en date du 17 mars 2022, son refus d'accepter la

décision et le fait qu'elle est retournée au lieu de travail le lendemain de même que sur une plainte qu'elle a faite auprès de la police de Grevenmacher contre PERSONNE3.) pour des prétendus propos racistes.

Il convient donc d'examiner en premier lieu l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) qui a occupé la fonction de « *responsable-remplaçante* » mentionnée dans le courrier de licenciement.

PERSONNE3.) déclare que la communication avec PERSONNE1.) aurait été difficile, qu'elle aurait créé une mauvaise ambiance au sein de l'équipe et qu'elle n'aurait fait que « *selon ses envies et fait ce qu'elle voulait* ».

En outre, PERSONNE1.) ne l'aurait pas écoutée, n'aurait pas voulu suivre les instructions qu'elle lui a données et qu'elle aurait tout fait pour ne pas avoir à faire le nettoyage dans le bâtiment du SOCIETE2.).

En ce qui concerne les faits survenus en date du 4 mars 2022, PERSONNE3.) confirme le déroulement des incidents survenus à cette date, à savoir que PERSONNE1.) a voulu se rendre auprès d'un client une heure en avance ainsi que l'incident avec la feuille de congé qu'elle avait remise et dont elle a attendu l'accord de l'employeur.

PERSONNE3.), si elle relate les discussions avec PERSONNE1.), ne qualifie cependant pas ses réponses d'arrogant et hautaine, respectivement d'arrogant et autoritaire comme indiqué dans le courrier de licenciement.

Elle confirme cependant que PERSONNE1.) lui aurait jeté la feuille de congé et que les autres femmes de ménage, témoins de la scène, lui auraient demandé si elle n'allait rien lui dire à cause de cette façon de faire, ce qui figure également dans la lettre de licenciement.

PERSONNE3.) explique ensuite de façon détaillée la procédure à suivre pour demander du congé et elle confirme que PERSONNE1.), impatiente parce qu'elle n'avait pas encore reçu le retour de sa demande de congés, aurait ignoré les explications de PERSONNE3.) à ce sujet et serait allé chercher la feuille de congé d'une collègue de travailler dans la boîte de service de celle-ci.

Ensuite, au sujet de la journée du 7 mars 2022, PERSONNE3.) relate que PERSONNE1.) aurait interrogé une collègue de travail d'un autre service au sujet de sa feuille de congé. Elle lui aurait expliqué pour quelles raisons elle n'aurait pas encore le duplicata, mais que le congé aurait été accordé. Elle affirme que PERSONNE1.) aurait agi « *pour me provoquer et encore une fois elle voulait esquiver son travail au SOCIETE3.)* ».

PERSONNE3.) poursuit sa déclaration en relatant qu'en début de la matinée du 7 mars 2022, elle avait organisé une réunion de service et que PERSONNE1.) n'aurait pas voulu y participer sous prétexte qu'elle devait se rendre auprès d'un client. Or, les clients auraient été prévenus que les femmes de ménages se rendraient auprès d'eux ce jour après 9.00 heures.

Pendant toute la réunion, PERSONNE1.) aurait eu des choses à dire et fait des remarques.

PERSONNE3.) aurait dû la rendre attentive au fait qu'elle était sa supérieure et « *que je ne lui permettais pas de continuer à me traiter comme si j'étais un chien, à me jeter des feuilles et à remettre en question tout ce que je dis et qu'il y avait des règles et qu'elle devait les suivre comme tout le monde. Et encore une fois elle s'est rebellée, demandant où tout cela était écrit et qu'elle aimerait le lire noir sur blanc.* »

Le supérieur, « M. PERSONNE4.) », présent lors de la réunion, aurait dû intervenir.

PERSONNE3.) ne mentionne pas dans son attention testimoniale le reproche relatif au défaut de porter les chaussures de sécurité. PERSONNE1.) ne l'a pas contesté, mais a fait valoir qu'il ne s'agirait pas d'une faute grave.

Elle confirme ensuite que le 8 mars 2022, PERSONNE1.) se serait présentée après sa demi-journée de congé auprès de PERSONNE2.) et se serait plainte sur PERSONNE3.) qui l'aurait voulu la traiter de négresse ce que cette dernière affirme que c'est « *faux et calomnieux* ».

PERSONNE2.) confirme cet entretien avec PERSONNE3.) dans son attestation testimoniale et insiste sur ce que PERSONNE1.) a dit que « *PERSONNE3.) veut la traiter de négresse* » ce qui à son avis ferait une référence à sa perception de la situation et une opinion purement subjective et non pas que PERSONNE3.) a utilisé ce terme et a traité PERSONNE1.) avec ces termes.

PERSONNE3.) confirme également les faits survenus le 7 mars 2022, à savoir que PERSONNE1.) a ignoré un message transmis à une collègue de travail concernant une instruction venant d'elle relative à un changement de planning. PERSONNE3.) se serait rendue auprès d'elle pour répéter le message et PERSONNE1.) lui aurait répondu « *je ne parle pas avec toi, je ne parle qu'avec Madame PERSONNE2.)* ».

PERSONNE3.) confirme en outre que PERSONNE1.) est partie dans se soucier de sa binôme et que PERSONNE3.) a dû la récupérer à la place de PERSONNE1.), ce qui a eu pour conséquence que les deux emmenés n'ont pas pu prendre correctement leur pause. PERSONNE1.) serait rentrée au SOCIETE3.) pour déjeuner ce qui n'aurait pas été prévu ni autorisé. Ces consignes auraient été « *respectées par tous les collègues à l'exception de PERSONNE1.)* ».

Les incidents survenus le 15 mars 2022 se trouvent également confirmés par les déclarations de PERSONNE3.) ainsi que par celles de PERSONNE4.).

En effet, PERSONNE1.) aurait admis auprès d'PERSONNE2.) avoir probablement oublié d'éteindre les feux de la voiture de service, mais qu'elle se serait énervée et aurait cherché à rendre PERSONNE3.) responsable de cet oubli.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.), celui-ci confirme, de manière générale que PERSONNE1.) a eu un problème avec la hiérarchie et les règles. Il aurait dû intervenir pour faire comprendre à PERSONNE1.) que « *les règles doivent être respectées par chacun* ». PERSONNE1.) n'aurait pas respecté les règles et aurait toujours fait des commentaires du genre « *c'est marqué où ? c'est dans quel règlement* ».

Au vu de ce qui précède, le tribunal considère que les reproches analysés ci-avant sont établis à suffisance. Ils constituent des motifs réels et sérieux et ils sont assez nombreux. La requérante a en effet eu à de nombreuses occasions un comportement désinvolte, une attitude irrespectueuse, insubordonnée et insolente, déclinant toute autorité de sa supérieure hiérarchique et ne faisant qu'à sa tête.

En l'espèce, la preuve des motifs analysés ci-avant est rapportée à suffisance par les éléments du dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir encore à une mesure d'instruction.

Dès lors, à l'analyse de l'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que les faits reprochés à PERSONNE1.) examinés ci-avant résultent d'ores et déjà à suffisance des éléments acquis au dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire.

Les témoignages résultant des attestations testimoniales produites en cause sont précis, concordants et partant crédibles.

Il est ainsi établi que la requérante a en effet eu à de nombreuses occasions un comportement désinvolte, une attitude irrespectueuse et insolente, déclinant toute autorité de l'employeur et ne faisant qu'à sa tête.

Les faits sont nombreux et constituent, dans leur ensemble, des motifs réels et suffisamment graves sérieux pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une faible ancienneté. La continuation de la relation de travail avec celle-ci était manifestement immédiatement et définitivement compromis et devenue impossible.

Dès lors, il convient donc de conclure que le congédiement de PERSONNE1.) est à déclarer justifié, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en indemnisation des prétendus préjudices subis du fait de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conclu à durée déterminée.

en ce qui concerne le harcèlement et de discrimination

PERSONNE1.) soutient que sa supérieure hiérarchique PERSONNE3.) l'aurait appelé « *la noire* », « *la chienne noire* », « *sale black de merde* » et « *la négresse* ».

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) aurait admis qu'en date des 8 et 9 mars 2022, PERSONNE1.) l'aurait alertée sur ses conditions de travail et les propos racistes, discriminatoires, insultants et humiliants exprimés à son encontre par sa supérieure hiérarchique PERSONNE3.) en s'adressant à plusieurs responsables de l'association dont le coordinateur général PERSONNE5.).

PERSONNE1.) réclame un montant de 13.541,70 euros au titre de dommages et intérêts pour violation des articles 1134 du Code civil et L.251-1 du Code du travail.

Elle reproche à son ancien employeur de n'avoir rien entrepris pour faire cesser ces agissements et de ne pas avoir procédé à une enquête.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) conteste la version des faits présentée par la requérante pour ne pas correspondre à la réalité.

Elle fait plaider qu'il n'y a jamais eu de plainte officielle de PERSONNE1.) concernant de tels faits et que cette dernière n'a jamais fait état d'actes de discrimination.

Elle renvoie encore à l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) qui déclare qu'elle-même aurait souhaité parler à PERSONNE1.) parce que sa relation avec PERSONNE3.) était difficile. A cette occasion, PERSONNE1.) aurait affirmé que « *PERSONNE3.) veut me traiter de négresse* ». Or, jamais auparavant, PERSONNE1.) aurait formulé des plaintes au sujet des conditions de travail ou aurait signalé des agissements discriminatoires ou de racisme.

Aux termes de l'article L.251-1 (1) du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou une ethnie est interdite.

La discrimination directe se produit, selon l'article L.251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1).

Il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Il s'y ajoute que les éléments de preuve apportés par le salarié doivent laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un critère discriminatoire cité à l'article L.251-1 du Code du travail.

D'autre part, le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;

- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue actuellement en l'absence d'une législation spécifique en droit du travail la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail.

La connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement.

En l'espèce, il résulte des termes de la lettre de licenciement qu'en automne 2021, pendant une pause de midi et dans une « *ambiance de bonne humeur* », PERSONNE3.) aurait dit, dans les circonstances amplement décrites par l'employeur dans le courrier de congédiement auquel le tribunal renvoie, « *attention, si tu fais du mal à ma black, tu auras à faire de moi* ». Tout le monde, y compris PERSONNE1.) aurait ri à ce moment.

Le lendemain PERSONNE1.) serait allé voir le coordinateur général de l'association sans but lucratif SOCIETE1.), PERSONNE5.), pour lui dire que PERSONNE3.) l'aurait traitée de « *black* ». PERSONNE3.) aurait expliqué avoir dit cela dans une intention de bienveillance et de rigolade.

Cette remarque, fait unique et faite dans les circonstances décrites dans le courrier de congédiement, n'a pas eu de caractère intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant voire raciste pour PERSONNE1.).

PERSONNE1.) reste d'ailleurs en défaut de prouver sa version des faits.

Par ailleurs, ses allégations d'avoir dénoncé les prétendus agissements racistes et discriminatoires le 8 et 9 mars 2022 à PERSONNE5.) sont contredits par les attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.) qui situent la scène au mois de septembre/octobre 2021.

Les plaintes faites par PERSONNE1.) et une autre ancienne salariée, également licenciée, de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ont été classées sans suites.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'elle a fait l'objet de harcèlement moral, de sorte qu'il y a lieu de rejeter sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et propos à caractère raciste et discriminatoire.

en ce qui concerne les demandes accessoires

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.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter cette demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

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 9.321,92 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 18 mars au 17 novembre 2022.

L'article L.521-4 (6) du Code du travail prévoit que « *le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié (...) condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.* ».

En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 17 mars 2022 à l'égard de PERSONNE1.) a été déclaré justifié.

Le tribunal du travail condamne dès lors PERSONNE1.) à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme réclamée de 9.321,92 euros, correspondant aux indemnités de chômage payées, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

dit qu'il n'y a pas lieu à requalification du contrat de travail à durée déterminée;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 17 mars 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts en relation avec le licenciement, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour violation de l'article 1134 du Code civil, partant en déboute;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour le montant de 9.321,92 euros.

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 9.321,92 euros (neuf mille trois cent vingt et un euros et quatre-vingt-douze cents) avec les intérêts légaux à partir du 13 février 2025, jour de la demande en justice, jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) 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