

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 68/2024
E-TRAV-202/22

Audience publique du 9 janvier 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant par Maître Nathalie DE SOUSA LOPES, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

Dr. PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.),

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Céline BOTTAZZO, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** -, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 5 décembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 10 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 18 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 22 novembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, le Dr. PERSONNE2.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	2.881,38.- euros
- Indemnisation du préjudice matériel	10.000.- euros
- Indemnisation du préjudice moral	5.000.- euros

soit en tout la somme de **17.881,38.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer à un montant de 2.521,21.- euros à titre de 35 jours de congé non pris.

En outre, elle a soutenu avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de son employeur, et a réclamé à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef, le montant de 5.000.- euros

Finalement, la requérante a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 5 décembre 2023, la requérante a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice moral au montant de 20.000.- euros et l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 6.941,72.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Le Dr. PERSONNE2.) a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 3.801,52.- euros à titre de congés trop pris au cours de la période de septembre 2020 à décembre 2021.

La partie défenderesse a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal, par courrier du 30 mars 2023, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre du présent litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose qu'elle est entrée aux services du Dr. PERSONNE2.) en tant qu'*assistante médicale* à raison de 16 heures par semaine par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 14 septembre 2020 et ayant pris effet le même jour.

Par avenant à ce contrat de travail du 17 novembre 2020, la durée de travail a été portée à 20 heures par semaine à compter de cette date et par avenant du 16 mars 2021 la durée de travail a été portée à 28 heures par semaine à compter du 1^{er} mars 2021.

A compter du 17 octobre 2021 elle se serait trouvée en état d'incapacité de travail pour cause de maladie et suite à ce premier arrêt de travail les actes de harcèlement moral de la part de son employeur auraient commencé. Elle explique à cet égard qu'elle a subi des actes de harcèlement moral de la part de son employeur et qu'elle a dénoncé ces faits en date du 22 mars 2022.

Elle a encore été en état d'incapacité de travail au cours de la période du 2 mai au 10 juin 2022. En date du 11 mai 2022 à 16.30 heures elle aurait réceptionné une convocation à un contrôle médical pour le 12 mai 2022 à

14.45 heures et ce bien que le cabinet médical choisi par l'employeur se trouvait à plus d'une heure de route de son domicile.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 13 mai 2022 rédigée dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient que par courrier du 5 juillet 2022 elle a fait contester la régularité de ce licenciement alors qu'elle le considère comme étant abusif.

Ainsi, elle explique que dans la mesure où le licenciement est intervenu au cours de son état d'incapacité de travail, il est abusif au vu de la violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

En tout état de cause, le licenciement serait encore abusif du fait de l'absence de motifs réels et sérieux gisant à la base du licenciement. En outre, le libellé des motifs ne répondrait pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence et les motifs à l'appui du licenciement n'auraient pas été invoqués dans le délai légal d'un mois à partir du fait ou de la connaissance par l'employeur de celui-ci.

Elle s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, ainsi que la somme de 6.941,72.- euros au titre du dommage matériel subi pendant une période de référence de huit mois. Elle réclame par ailleurs la somme de 20.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral.

En outre, elle conclut du chef des actes de harcèlement moral à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- euros.

PERSONNE1.) prétend encore que l'employeur serait resté en défaut de lui payer 35 jours de congé non pris, à savoir 26 en 2021 et 9 en 2022. Elle réclame à ce titre paiement d'un montant de 2.521,21.- euros.

Le Dr. PERSONNE2.) s'oppose aux différentes demandes.

Elle conteste tout d'abord avoir violé l'article L.121-6 du Code du travail. A cet égard, elle explique que PERSONNE1.) était en incapacité de travail depuis le 17 octobre 2021, de sorte qu'au moment du licenciement elle avait dépassé vingt-six semaines d'incapacité de travail et que dès lors l'employeur avait retrouvé son droit au licenciement conformément à l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

La partie défenderesse estime ensuite que par courrier du 13 mai 2022, elle a précisé avec suffisance les motifs à la base du licenciement.

Les faits reprochés à la salariée revêtraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

Le Dr. PERSONNE2.) formule encore une demande reconventionnelle et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que le montant de 3.801,52.- euros au titre de congés trop pris.

Motifs de la décision

Quant à la protection contre le licenciement

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6(3) du Code du travail : « *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.* »

Il résulte des explications fournies à l'audience que PERSONNE1.) a été en état d'incapacité de travail de manière ininterrompue depuis le 17 octobre 2021. La requérante a partant été en incapacité de travail pendant plus de vingt-six semaines, de sorte que la partie défenderesse était, en application de l'article L.121-6 précité, en droit de licencier son ancienne salariée à la date du 13 mai 2022.

Le licenciement prononcé n'est dès lors pas abusif de ce chef.

Quant au délai pendant lequel les motifs peuvent être invoqués

La requérante soutient encore que l'employeur n'aurait pas respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du Code du travail pour invoquer les motifs à l'appui du licenciement.

A cet égard, il convient de rappeler que PERSONNE1.) a été en état d'incapacité de travail depuis le 17 octobre 2021, jusqu'au moment du licenciement.

Dans ce contexte il y a lieu de noter que la suspension du droit de licencier, même pour motif grave, pendant la période d'incapacité de travail du salarié a nécessairement pour corollaire que si, à l'expiration du délai d'un mois à partir du fait ou de la connaissance du fait invoqué au titre de motif grave impartie à l'employeur par l'article L.124-10 (6) du Code du travail pour résilier le contrat de travail sans préavis, le salarié se trouve en congé de maladie dûment justifié, ce délai est suspendu pendant la durée de l'incapacité de travail pour reprendre cours le jour suivant la fin de l'interdiction de licencier édictée par l'article L.121-6 (3) (cf. C.S.J., 28 février 2013, n°38341).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) ne saurait reprocher à l'employeur de ne pas avoir invoqué les motifs du licenciement, qui se situent entre le 17 octobre 2021 et le 13 mai 2022, dans le délai légal.

Quant à précision des motifs

Conformément à l'article L.124-10 paragraphe (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.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet, d'une part, au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

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, aux termes du courrier du 13 mai 2022, le Dr. PERSONNE2.) reproche à PERSONNE1.) tout d'abord de ne pas avoir remis les certificats médicaux dans le délai prévu à l'article L.126-7 du Code du travail.

L'employeur doute encore de la réalité de l'incapacité de travail de la requérante. Ainsi il lui est reproché d'avoir informé l'employeur en date du 1^{er} mai 2022 qu'elle lui enverrait un certificat médical en date du 2 mai 2022, donc avant même d'avoir consulté un médecin.

Il est encore reproché à la requérante de ne pas avoir donné suite à une convocation pour un contrôle médical en date du 12 mai 2022. Il est précisé dans ce contexte que ladite convocation a été faite par voie d'huissier de justice en date du 11 mai 2022 et que PERSONNE1.) n'a pas été trouvée à son domicile lors du passage de l'huissier de justice.

L'employeur soutient à cet égard avoir appris que la requérante était partie en vacances, en avion, en date du 10 mai 2022. Il qualifie ce comportement d'inacceptable, alors qu'il serait ainsi établi qu'elle aurait simulé son incapacité de travail.

Les absences de PERSONNE1.) auraient atteint un taux de 47,41 % en 2021 et de 100% en 2022, ce qui aurait nécessairement causé une désorganisation.

Finalement, PERSONNE2.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir violé la clause de discrétion qu'elle a signé lors de son embauche. Il est précisé dans ce contexte qu'en date du 14 septembre 2020, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail, la requérante se serait présentée au cabinet médical ensemble avec sa mère, qui est une personne externe au cabinet médical, et ce en l'absence de l'employeur. La requérante aurait ainsi donné accès à cette personne à des données confidentielles.

La gravité de ces faits aurait anéanti toute confiance et aurait rendu la poursuite des relations de travail impossible.

Force est dès lors de constater que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement correspondent au degré de précision requis par la loi, alors que l'employeur a indiqué en détail les faits reprochés à sa salariée, permettant ainsi à PERSONNE1.) de les connaître exactement et au tribunal d'apprécier leur caractère grave.

Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

En ce qui concerne ensuite le caractère réel et grave des motifs du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'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 de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

Il importe encore de souligner qu'en application de l'article L.124-11 (3), *en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.*

En l'espèce, PERSONNE1.) conteste les faits lui reprochés.

En ce qui concerne le premier reproche formulé, à savoir l'absentéisme de PERSONNE1.), le tribunal rappelle que l'incapacité de travail continue du salarié peut être une cause réelle et sérieuse pouvant justifier un licenciement avec préavis, alors qu'il faut présumer que cette longue absence constitue un facteur de désorganisation au sein de l'entreprise, or ce motif n'est pas un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, et ne saurait dès lors être invoqué à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 28 mars 1986, n° 17727).

L'employeur reproche encore à la requérante de ne pas lui avoir remis les certificats médicaux dans le délai légal.

Or, face aux contestations de PERSONNE1.), le tribunal constate que l'employeur reste en défaut d'établir ce fait. En effet, ni l'avertissement lui adressé en date du 16 décembre 2021, ni le courrier du Centre Commun de la Sécurité Sociale du 12 décembre 2021, ne permettent d'établir que la requérante a remis les certificats des 17 octobre 2021, 19 octobre 2021 et 20 octobre 2021 en date du 27 octobre 2021, tel que reproché par l'employeur.

Ensuite, l'employeur doute de la réalité de l'incapacité de travail de PERSONNE1.) et soutient que cette dernière aurait simulé sa maladie pour partir en vacances. Le Dr. PERSONNE2.) explique dans ce contexte qu'en date du 11 mai 2022 elle a fait convoquer la requérante à un contrôle médical pour la date du 12 mai 2022. Or, non seulement l'huissier de justice chargé de la convocation n'aurait pas pu trouver la requérante à son domicile en date du 11 mai, mais encore ne se serait-elle pas présentée au rendez-vous médical fixé.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur a la possibilité de recourir à un médecin de son choix pour faire procéder à un contre-examen d'un salarié en incapacité de travail pour pouvoir ainsi vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée et, le cas échéant, renverser la présomption attachée au certificat médical constatant l'incapacité de travail.

Le salarié invité à se présenter à une contre-visite ne peut pas refuser sans motif valable cette convocation.

En l'espèce, il est constant en cause que l'huissier de justice chargé de remettre à PERSONNE1.) la convocation au contre-examen médical du 12 mai 2022 à 14.45 heures en mains propres, s'est présenté à son domicile à ADRESSE5.) en date du 11 mai 2022 vers 16.30 heures. Or, à ce moment l'huissier de justice n'a pas pu la trouver à son domicile.

A cet égard, il convient de rappeler que bien que l'employeur ait la possibilité d'envoyer son salarié chez un médecin de son choix, il faut que l'employeur laisse au salarié un délai raisonnable pour se présenter chez ce médecin.

La requérante ne conteste pas ne pas s'être présentée à ce contre-examen.

Or, il n'est pas établi en l'espèce à quel moment elle a eu connaissance de cette convocation. L'employeur n'a pas établi à cet égard que la requérante a été absente de son domicile ou si elle a, pour une raison qui lui est propre, ne pas ouvert la porte à l'huissier de justice.

Il convient de rappeler que le certificat médical en question fait état de « sorties autorisées » tout en précisant que l'assurée doit être présente à son domicile entre 9 et 11 heures et entre 14 et 16 heures.

Dans un courrier adressé à PERSONNE1.) en date du 11 mai 2022, l'huissier de justice informe cette dernière qu'il est passé à cette date « *afin de vous remettre un acte de signification à la demande de Monsieur PERSONNE3.), demeurant ADRESSE6.). Conformément à la Loi, la copie qui vous est destinée a été déposée en notre étude. Il vous appartient dans les plus brefs délais de la retirer... »*

Par conséquent, il n'est pas établi ni à quelle date ni à quelle heure la requérante a eu connaissance de cette convocation. Il ne résulte pas des éléments du dossier qu'une copie de cette convocation avait été déposée chez PERSONNE1.) en date du 11 mai 2022.

En outre, aucun élément du dossier ne permet de conclure, tel que le prétend l'employeur, que PERSONNE1.) serait partie en vacances au cours de sa période d'incapacité de travail.

Dans ces conditions, le fait de ne pas s'être présentée chez le médecin de contrôle ne saurait justifier, en l'espèce, un licenciement avec effet immédiat.

Finalement, l'employeur reproche à PERSONNE1.) de s'être présentée au cabinet médical, non seulement au cours de son incapacité de travail mais encore ensemble avec sa mère qui est une tierce personne sans aucun lien avec le cabinet et de lui avoir ainsi donné accès à des données confidentielles.

Ce fait est également contesté par la requérante.

Le tribunal constate que l'employeur reste en défaut de rapporter le moindre élément de nature à établir ce reproche.

Dans ces conditions et face aux contestations de la requérante, le tribunal considère qu'il n'est pas établi.

Au vu de ce qui précède, il y a dès lors lieu de retenir que le caractère réel et grave des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 13 mai 2022 n'est pas établi et la requérante peut, en principe, prétendre à indemnisation du chef de ce licenciement abusif.

Quant à l'indemnisation

A l'audience des plaidoiries la requérante a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 6.941,72.- euros. Elle réclame encore une indemnité de préavis, ainsi que l'indemnisation du préjudice moral subi.

➤ Quant à l'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 de PERSONNE1.), celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

Au vu des éléments du dossier et en l'absence de contestations, le tribunal fait droit à la demande de la requérante de ce chef qui est dès lors fondée pour le montant réclamé de 2.881,38.- euros (2 x 1.440,69).

➤ Quant aux dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à huit mois à partir du licenciement et de condamner l'employeur à lui payer les revenus qu'elle aurait perçus au cours de la période visée, déduction faite des indemnités de chômage touchées.

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame la somme de 6.941,72.- euros de ce chef.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande.

Le tribunal constate que la requérante a été licenciée en date du 13 mai 2022 et qu'elle s'est inscrite auprès de SOCIETE1.) en date du 13 juillet 2022, soit deux mois après le licenciement.

Elle a commencé ses recherches d'emploi le 15 novembre 2022.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que 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. Les pertes subies ne sont ainsi à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Force est de constater en l'espèce que PERSONNE1.), en s'inscrivant à Pôle Emploi deux mois après le licenciement et en commençant ses recherches d'emploi plus de six mois après le licenciement, n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Dans ces conditions, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 20.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

En l'espèce, le tribunal considère au vu des faibles efforts faits pour rechercher rapidement un nouvel emploi, que PERSONNE1.), âgée au moment du licenciement de vingt et un ans, n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir professionnel.

Sa demande en indemnisation du préjudice moral est dès lors également à rejeter.

Quant à la demande en indemnisation des jours de congé non pris

PERSONNE1.) réclame encore paiement d'un montant de 2.521,21.- euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris. Elle explique dans ce contexte qu'elle dispose d'un solde de 26 jours de congé pour l'année 2021 et de 9 pour l'année 2022.

L'employeur se rapporte à prudence de justice quant au bienfondé de cette demande.

Le tribunal rappelle qu'aux termes de l'article L.233-4 du Code du travail la durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

L'article L. 233-7 dispose que « *Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers. »

D'après l'article L.233-17 du Code du travail, l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Cette obligation légale a comme conséquence logique qu'en cas de contestation sur le congé réduit au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

Au vu des explications fournies et en l'absence d'éléments de nature à prouver que la requérante a bénéficié des jours de congé réclamés ou que l'employeur les a rémunérés, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante à hauteur du montant réclamé de 2.521,21.- euros.

Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient encore, depuis octobre 2021, avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de son employeur.

Elle explique dans ce contexte que l'employeur lui aurait imposé de se présenter à plusieurs reprises sur son lieu de travail, alors qu'elle était en état d'incapacité de travail.

Ces faits sont contestés par la partie défenderesse.

A cet égard, le tribunal constate que la requérante reste en défaut de fournir le moindre élément de nature à établir ses dires.

Elle estime encore avoir fait l'objet d'un acte de harcèlement moral, par le fait que l'employeur l'a convoquée, par voie d'huissier de justice, à un contre-examen médical moins de 24 heures avant le rendez-vous.

A l'instar de l'employeur, le tribunal constate que ce fait ne saurait être qualifié de harcèlement moral alors que l'employeur, qui doute de la véracité du certificat médical lui remis, est en droit d'envoyer le salarié chez un médecin de son choix.

De même, le fait que la convocation s'est faite par voie d'huissier de justice au lieu d'un courrier recommandé et que le délai de convocation a, en effet, été très court, ne saurait qualifier l'exercice de ce droit par l'employeur de harcèlement moral.

La requérante fait ensuite état d'une pression psychique constante de la part de son employeur, sans cependant établir ses dires par des éléments de preuve.

Finalement, elle soutient que l'employeur se serait rendu à son domicile en date du 23 octobre 2021 alors qu'elle se trouvait en état d'incapacité de travail.

A cet égard, l'employeur admet qu'il s'est rendu au domicile de PERSONNE1.), mais explique qu'il l'a fait à la demande de celle-ci. A l'appui de ses dires, le Dr. PERSONNE2.) verse la copie d'un échange d'sms entre parties.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) écrit à son employeur qu'elle a les doigts gonflés et qu'elle n'arrive plus à les bouger. Elle demande conseil à PERSONNE2.). Cette dernière lui répond qu'elle passe la voir après 15, 16 heures et la requérante répond « ça marche ».

Elle ne saurait dès lors soutenir que l'employeur a commis un acte de harcèlement moral en l'espèce.

La demande de ce chef est par conséquent à rejeter.

Quant à la demande reconventionnelle

A l'audience des plaidoiries du 5 décembre 2023 le Dr.PERSONNE2.) a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.801,52.- euros au titre de congés trop pris au cours de la période de septembre 2020 à décembre 2021.

A l'appui de sa demande elle se base sur un tableau établi par sa fiduciaire.

Or, ce tableau n'indique pas à quelle date la requérante aurait été en congé, mais se borne à indiquer, par année, les jours de congé pris en trop.

Face aux contestations de la requérante ce document ne permet pas d'établir le bienfondé de la demande reconventionnelle, et ce d'autant plus que dans un courrier adressé à l'organisation syndicale de la requérante, l'employeur a réclamé un montant de 2.446,37.- euros pour 153,86 heures de congé.

Il y a dès lors lieu de la rejeter.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

L'exécution provisoire ne s'applique qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération ou d'indemnité (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de congé non pris n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et la requérante n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement à cet égard (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, n°37931).

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

Le Dr. PERSONNE2.) réclame, à titre reconventionnel, 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 également à rejeter.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'elle chiffre l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 6.941,72.- euros et l'indemnisation de son préjudice moral au montant de 20.000.- euros ;

d o n n e a c t e au Dr. PERSONNE2.) de ses demandes reconventionnelles ;

d o n n e a c t e à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 13 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant **c o n d a m n e** le Dr. PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.881,38.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 22 novembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité pour jours de congé non pris ;

partant **c o n d a m n e** le Dr. PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.521,21.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 22 novembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait des actes de harcèlement moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande reconventionnelle du Dr. PERSONNE2.) en paiement des jours de congé pris de trop ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e le Dr. PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN,
juge de paix, président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.