

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 129/24
E-TRAV-183/22

Audience publique du 15 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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Yannick BONDO, avocat à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Luca GOMES, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Virginie VERDANET, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant par Maître Clarisse RETIF, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 24 octobre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 21 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 février 2023.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 11 décembre 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 24 octobre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	3.965,98 €
- Préjudice matériel :	17.846,91 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €

soit en tout 31.812,89 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama par ailleurs une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 11 décembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)

S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara exercer son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 10.427,16 € avec les intérêts légaux du chef des indemnités de chômage avancées à la salariée pendant la période de novembre 2022 à mai 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives à l'audience.

Par courrier du 12 décembre 2023 entré au greffe du tribunal du travail en cours de délibéré, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 7.419,45 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Par ce même courrier, la requérante déclara encore augmenter de 10.000 € à 20.000 € sa demande relative au préjudice moral.

Cette augmentation de la demande ayant été effectuée après la prise en délibéré de l'affaire et n'ayant dès lors pas été soumise à un débat contradictoire, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 2 novembre 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d' « équipière polyvalente ».

Elle explique que suivant courrier du 15 juin 2022, elle a été licenciée pour faute grave dans les termes suivants :

« Madame,

Par la présente nous avons le regret de résilier votre contrat de travail conclu en date du 02 novembre 2021 pour motif grave.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Comme stipulé article « 9 » de votre contrat de travail, article « 5 » du règlement intérieur et article « L.121-6 (1) et (2) » du code du travail luxembourgeois :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, est obligé le jour même de l'empêchement d'en avertir son employeur » et « Le

3^{ème} jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Or, depuis le 31 mai 2022, vous êtes absente à votre poste alors que vous êtes prévue sur le planning de travail de l'entreprise. À ce jour, nous n'avons reçu aucun certificat d'incapacité de travail pour justifier de votre absence. Vous cumulez donc 15 jours d'absence injustifiée.

En vous conduisant de la sorte, vous ne respectez ni votre employeur, ni votre contrat, ni le règlement intérieur, ni même la législation luxembourgeoise en matière de travail.

C'est pourquoi nous mettons un terme immédiat et définitif à votre contrat de travail.

Pour information : une sortie provisoire auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale a été faite en date du 30 mai 2022, votre dernier jour d'absence justifiée.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

La requérante explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 8 septembre 2022.

Elle considère en effet - à titre principal - que ladite résiliation a été opérée en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail. A l'appui de son argumentation, elle fait valoir :

- qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail du 23 mai 2022 au 26 juillet 2022 sous le couvert de plusieurs certificats médicaux ;
- que l'employeur a été dûment informé desdites incapacités le premier jour de chaque absence au moyen d'un courrier électronique adressé au manager du restaurant ;
- qu'elle avait déjà antérieurement utilisé cette même adresse électronique pour notifier son certificat Covid de sorte qu'elle a, de toute bonne foi, cru pouvoir utiliser cette adresse également pour les certificats médicaux ;
- que d'ailleurs, l'article L. 121-6 du Code du travail dispose que le premier jour de l'absence, l'employeur peut être informé de l'incapacité du salarié directement ou par l'intermédiaire de son représentant ;
- qu'ainsi, la salariée a envoyé au manager son arrêt de maladie du 23 au 30 mai 2022 par courrier électronique du 24 mai 2022 ;
- que le 30 mai 2022, elle lui a encore envoyé sa prolongation pour la période du 31 mai 2022 au 12 juin 2022 ;
- que finalement, elle a soumis à l'employeur les différents certificats médicaux par voie postale endéans le délai de trois jours ;

- que contrairement aux dires de la société défenderesse, ces certificats ont été valablement envoyés à l'adresse de ADRESSE3.), indiquée dans le contrat de travail comme étant l'adresse de l'employeur, ce dernier ayant omis de lui notifier son changement de siège et les envois en question ne lui ayant jamais été retournés ;
- que l'employeur ayant dès lors procédé à son congédiement en pleine connaissance de cause, le licenciement est à déclarer abusif.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) estime que les motifs du licenciement n'ont pas été énoncés avec une précision suffisante et que l'absence reprochée ne revêt pas, au vu des circonstances, une gravité suffisante de nature à pouvoir justifier la résiliation de son contrat sans préavis.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, la requérante réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 1.982,99 =) 3.965,98 €

Elle réclame encore le paiement d'un montant de 7.419,45 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence de neuf mois.

PERSONNE1.) demande finalement la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue, aux termes de sa requête, à 10.000 €.

En ce qui concerne le recours formulé par l'ETAT, la requérante demande - à supposer que son licenciement soit déclaré justifié - à pouvoir rembourser le chômage perçu par des paiement mensuels de 300 €, demande à laquelle l'ETAT ne s'est pas opposé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande adverse.

Elle conclut à l'inapplicabilité des dispositions protectrices invoquées par la requérante, celle-ci n'ayant pas respecté la procédure applicable au sein de l'entreprise et l'employeur n'ayant ainsi jamais été informé de ses incapacités de travail.

La société défenderesse fait ainsi valoir :

- que la requérante s'est contentée de notifier ses différentes absences par mail à l'adresse électronique d'un simple salarié et non à celle de l'employeur ;

- qu'elle a encore adressé ses certificats médicaux à l'ancien siège de la société défenderesse à ADRESSE3.) alors que ce dernier avait été transféré à ADRESSE2.), la salariée n'ayant ainsi pas établi avoir soumis lesdits documents à l'employeur.

A cet égard, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. offre en preuve – outre des faits qui se seraient déroulés en mai 2022 et dont elle admet le défaut de pertinence dans le présent contexte, de sorte que le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de les préciser à cet endroit – que :

« Au sein de l'entreprise SOCIETE1.), les salariés ont tous été avertis que le premier jour de leur incapacité de travail, il se doivent d'informer les ressources humaines de l'entreprise de leur incapacité de travail par téléphone au par mail à l'adresse suivante : MAIL1.).

Les salariés sont également tous informés que les certificats attestant de leur maladie doivent parvenir au plus tard le 3^{ème} jour soit à l'adresse de l'employeur soit par courriel à l'adresse suivante : MAIL1.).

Le responsable du restaurant de ADRESSE3.), en la personne de Monsieur PERSONNE2.) n'a reçu aucune information ni de la part de Madame PERSONNE1.) ni de la part des ressources humaines de la société ni encore de la part d'un autre salarié de l'état de maladie de Madame PERSONNE1.) suite à son départ du restaurant en date du 20 mai 2022,

L'absence de Madame PERSONNE1.) a désorganisé le planning de la société alors qu'il a fallu pourvoir au remplacement de Madame PERSONNE1.) à la dernière minute ne sachant pas quand elle reviendrait travailler ni si elle reviendrait travailler,

La nouvelle adresse de l'employeur à ADRESSE2.) avait été mise à disposition des salariés du restaurant de ADRESSE3.) par une grande affiche placardée en salle de pause à partir du mois de septembre 2021,

Que cette affiche était toujours en place aux mois de mai et juin 2022, »

La société défenderesse fait ensuite valoir que les motifs de licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante, la salariée ayant clairement compris la nature et la portée des motifs pour avoir pris position à leur égard.

Elle considère finalement que l'absence reprochée constitue un motif réel et sérieux de licenciement.

Considérant dès lors la résiliation du contrat de travail comme étant justifiée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au rejet pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel réclamé, la salariée n'ayant effectué aucune recherche d'emploi, mais ayant été malade sans que ladite maladie ne puisse être mise en rapport avec le congédiement, de sorte que l'employeur conclut à la rupture du lien de causalité entre le congédiement opéré et le préjudice matériel revendiqué. Elle conteste encore le contenu du certificat médical PERSONNE3.) versé parmi les pièces de la requérante.

Pour ces mêmes motifs, elle conteste le préjudice moral invoqué par PERSONNE1.).

Elle conclut finalement – par référence à la requête introductive, faisant état d'une aggravation de ce préjudice moral du fait d'un harcèlement préexistant – au rejet des attestations testimoniales versées par la salariée dans ce contexte, lesdits documents présentant tous la même écriture et ayant dès lors été établis par une seule et même personne alors pourtant qu'ils sont censés émaner d'auteurs différents.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 2 novembre 2021, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d' « équipière polyvalente ».

Par courrier recommandé du 15 juin 2022, la salariée a été licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant une absence injustifiée à partir du 31 mai 2022.

La requérante considère ce licenciement comme étant abusif, principalement pour avoir été notifié en période de maladie dûment communiquée à l'employeur, sinon subsidiairement pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

Quant à la protection contre le licenciement :

PERSONNE1.) estime que son licenciement avec effet immédiat a été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail, la salariée ayant été malade au moment de son licenciement du 15 juin 2022.

Il résulte en effet des certificats médicaux versés en cause que depuis le 23 mai 2022, la requérante s'est trouvée en incapacité de travail continue comme suit :

- certificat du 23 mai 2022 : du 23 mai 2022 au 30 mai 2022 ;
- certificat du 30 mai 2022 : du 31 mai 2022 au 12 juin 2022 ;
- certificat du 10 juin 2022 : du 13 juin 2022 au 26 juin 2022 ;
- certificat du 27 juin 2022 : du 27 juin 2022 au 26 juillet 2022.

L'employeur conteste l'application des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail alors qu'il affirme et offre en preuve ne pas avoir été dûment informé par la salariée desdites incapacités de travail.

Afin de bénéficier de la protection en cas de maladie, il ne suffit en effet pas d'être malade ; encore faut-il que le salarié respecte les conditions d'information et de communication mises à sa charge.

L'article L. 121-6 du Code du travail dispose ainsi que :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) 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.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il s'ensuit que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Il peut cependant également l'informer dès avant le début de son absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

L'employeur, averti ou non de l'état d'incapacité de travail du salarié, recouvre le droit de licencier, si le salarié ne lui a pas remis un certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence ou de sa prolongation (cf. : Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26985 du rôle).

Le salarié peut également présenter directement un certificat médical sans avertissement préalable de l'employeur avec, comme conséquence, qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe (3) de l'article L. 121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail (Cour d'appel, 19 mai 2005, n°29014 du rôle).

Il y a finalement lieu de rappeler qu'il incombe au salarié, qui soutient que son licenciement est abusif pour avoir été opéré pendant la période de protection, de prouver qu'il a satisfait aux obligations cumulatives imposées par le précité article.

Le licenciement de PERSONNE1.) ayant été notifié le 15 juin 2022 - soit pendant son arrêt de travail du 13 au 26 juin 2022 – et à défaut pour les parties d'avoir fait valoir d'autres arguments, c'est par rapport à cette dernière incapacité de travail qu'il y a lieu d'apprécier le respect des conditions d'information et de communication mises à charge de la salariée.

Ledit licenciement ayant par ailleurs été notifié le troisième jour de ladite absence (13-14-15 juin 2022), il importe peu de savoir si le certificat médical afférent a été soumis à l'employeur, à la bonne adresse, avant l'expiration de la période de protection initiale, une simple information de l'employeur ou de son représentant le premier jour de la maladie au plus tard étant suffisante pour entraîner l'application des dispositions protectrices invoquées par la salariée.

Ce n'est dès lors que pour être tout à fait complet qu'il y a lieu de préciser que les parties semblent s'être trompées en ce qui concerne l'adresse d'expédition des certificats qui, d'après les récépissés versés par la requérante, ont bien été envoyés au nouveau siège de l'employeur à ADRESSE2.). Les discussions concernant la communication au personnel du changement du siège social sont dès lors de toute façon à écarter pour défaut de pertinence.

Afin de bénéficier des dispositions protectrices invoquées par la requérante, il lui suffit dès lors de prouver qu'elle a informé l'employeur ou son représentant le premier jour de sa prolongation au plus tard.

Or, il résulte des pièces versées par PERSONNE1.) qu'en date du 11 juin 2022, soit avant même la prolongation de sa maladie à partir du 13 juin 2022, elle a notifié son arrêt de travail à l'adresse électronique « MAIL2.).mcd.com ».

La société défenderesse affirme ne pas avoir été informée de ce message, qui aurait été envoyé sur l'adresse électronique personnelle d'un employé du restaurant de ADRESSE3.).

Elle offre encore en preuve que les salariés auraient été avertis que le premier jour d'une incapacité, ils devaient exclusivement informer le service des ressources humaines soit par téléphone, soit par mail à l'adresse « MAIL1.) ».

Indépendamment de la question de la légalité de pareille procédure par rapport aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail, cette offre de preuve est à rejeter alors qu'elle est d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier, le règlement intérieur annexé au contrat de travail disposant en effet qu'en cas de maladie « *le (la) salarié(e) est tenu de prévenir le restaurant par téléphone suffisamment tôt pour permettre son remplacement* ».

En ce qui concerne ensuite l'adresse électronique à laquelle la salariée a envoyé son arrêt de travail, il résulte d'un courrier du 13 octobre 2022 de l'avocat de l'employeur (pièce n°5 de Maître Luca GOMES) que le destinataire dudit envoi était le manager PERSONNE4.).

Ce dernier ayant signé tant le contrat de travail pour compte de l'employeur que la lettre de licenciement en sa qualité de « directeur de restaurant », la société défenderesse est malvenue de prétendre ne pas avoir été informée de la prolongation de l'incapacité de sa salariée.

L'arrêt de travail initial du 23 mai 2022 a d'ailleurs été adressé à cette même adresse électronique, sans que l'employeur ait contesté l'avoir reçu et sans que cette absence ne soit invoquée à l'appui du licenciement.

L'employeur s'étant ainsi vu informer de l'arrêt de travail dès le premier jour de la prolongation et ayant procédé au licenciement de la salariée avant l'expiration du délai de protection initiale, la résiliation du contrat de travail du 15 juin 2022 est à considérer comme étant abusive pour violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

La salariée réclame du chef de son licenciement abusif le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à (2 x 1.982,98 =) 3.965,98 €.

La société défenderesse n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande.

Conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de son ancienneté de service (inférieure à cinq ans), PERSONNE1.) peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner l'employeur à payer à son ancienne salariée une indemnité compensatoire de préavis de 3.965,98 €.

Quant aux dommages et intérêts :

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

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame - sur base d'une période de référence de neuf mois - la réparation d'un préjudice matériel qu'elle évalue à 7.419,45 €. Elle n'a pas fourni d'autres explications à l'appui de sa demande.

La société défenderesse s'oppose à la demande en reprochant tout d'abord à la salariée de ne pas avoir fait d'efforts afin de retrouver un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel 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 peut donner lieu à réparation. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, la salariée n'a ni versé, ni même fait état de candidatures qu'elle aurait déposées dans le cadre d'une recherche d'un nouvel emploi. Elle n'a pas non plus donné d'explications en ce qui concerne les raisons qui l'auraient empêchées de procéder à une telle recherche. Il résulte finalement des pièces versées par l'ETAT que PERSONNE1.) ne s'est inscrite comme demandeur d'emploi qu'en date du 26 octobre 2022, sur plus de quatre mois après son licenciement.

La requérante n'ayant dès lors pas établi qu'elle a tenté de minimiser son dommage, elle n'a pas établi l'existence d'un préjudice en lien causal avec son licenciement dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante est en l'espèce restée en défaut de faire vu qu'elle n'a pas établi avoir activement recherché un nouvel emploi.

Elle n'a par ailleurs pas donné d'explications par rapport aux certificats médicaux versés de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Il n'en reste pas moins que suite à son licenciement abusif et au vu des circonstances dans lesquelles ce dernier lui a été notifié, la requérante a subi un préjudice moral du fait de la résiliation soudaine de son contrat de travail que le tribunal décidé d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas réclamé la réparation d'un préjudice spécifique suite au harcèlement moral qu'elle évoque dans sa requête, l'argumentation de l'employeur en ce qui concerne les attestations testimoniales adverses, tout comme le surplus de l'offre de preuve de la société défenderesse, sont à écarter pour défaut de pertinence.

La requérante n'ayant finalement pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête introductive, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant au recours de l'ETAT :

En vertu de l'article L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Eu égard à la décision concernant l'indemnité compensatoire de préavis – qui est censée couvrir la période du 16 juin 2022 au 15 août 2022 - et compte tenu du décompte de l'ETAT faisant apparaître que des prestations de chômage n'ont été payées qu'à partir du 1^{er} novembre 2022, le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à déclarer non fondée faute d'assiette.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à 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.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d i t qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'augmentation de sa demande relative au préjudice moral ;

d é c l a r e le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.965,98 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.965,98 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 octobre 2022, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail ;

le **d i t** non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

la **d i t** non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les 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 :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

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