

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1099/23  
E-TRAV-200/20

### Audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2023

Dans la cause entre:

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 4 mai 2023,

et:

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, en remplacement de par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 4 mai 2023,

et encore:

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,  
- ***partie intervenante*** - comparant par Maître Catherine GREVEN, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 4 mai 2023.

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 octobre 2020 par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du tribunal du travail de céans du 3 décembre 2020, lors de laquelle la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, se présenta pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour.

A la demande des parties, l'affaire subit 5 remises contradictoires pour paraître finalement à l'audience publique du 4 mai 2023, à laquelle elle avait été fixée péremptoirement par le tribunal.

A l'appel de la cause, l'affaire fut utilement retenue. PERSONNE1.) comparut par Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocats à la Cour, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s. préqualifiée. L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Catherine GREVEN, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocats à la Cour.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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

### **jugement qui suit:**

Par requête datée du 27 octobre 2020, PERSONNE1.) mais déposée en date du 28 octobre 2020 au greffe de la justice de paix de céans a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif sinon irrégulier son licenciement intervenu en date du 15 février 2020 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants indemnitaires suivants:

- dommage moral:	10.000,00 €
- dommage matériel:	30.000,00 €
- indemnité compensatoire de préavis:	2.856,52 €
- indemnité de départ:	714,13 €

soit au total 43.570,65 €, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle concluait encore à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Elle sollicitait également la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Elle concluait en outre à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle sollicitait finalement la mise en intervention de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Lors des débats en audience publique du 4 mai 2023 et suivant décompte soumis au tribunal, PERSONNE1.) réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement au montant de 10.247,64 €, réduit sa demande en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement au montant de 4.974,57 €, augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 6.632,76 € et augmente sa demande en paiement d'une indemnité de départ au montant de 1.658,19 €.

Il convient de lui en donner acte.

Lors des mêmes débats, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il convient également de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 27 avril 2023 requis acte qu'il demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.106,72 € à titre des indemnités de chômage qu'il a payées à la partie requérante pour la période allant du 15 juillet 2020 jusqu'au 31 mars 2021 inclus, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il convient également de lui en donner acte.

### **Moyens et arguments des parties**

A l'appui de sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) expose qu'elle était entrée aux services d'une société dénommée SOCIETE2.) à partir du 8 avril 2014 en qualité d'agent de nettoyage. Elle précise que par un avenant au contrat de travail daté du 24 octobre 2019, elle avait été transférée à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019 ; elle indique encore que par avenant à son contrat de travail signé en date du 28 octobre 2019, sa durée de travail hebdomadaire avait été réduite à 13 heures.

PERSONNE1.) relate qu'elle fut convoquée par courrier daté du 4 février 2020 par son employeur à un entretien préalable au licenciement ayant eu lieu en date du 7 février 2020.

Elle indique que par courrier recommandé daté du 15 février 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat. Ledit courrier de congédiement lit comme suit:

PERSONNE1.) demande à voir déclarer le licenciement abusif motif pris que les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise par la loi et par la jurisprudence

Elle conteste encore la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement dont s'agit.

Elle conteste également le caractère réel et sérieux des motifs du congédiement.

En dernier ordre de subsidiarité, elle conteste la gravité des motifs invoqués à l'appui du licenciement, faisant valoir que les motifs ne sont pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conteste plus particulièrement tout refus de collaborer avec son employeur notamment lors de l'entrevue au début du mois de janvier 2020; elle affirme ainsi ne pas avoir disposé de renseignements supplémentaires outre les constatations du médecin du travail à soumettre à l'appréciation de son employeur. Elle soutient au contraire que c'est son employeur qui a fait preuve de mauvaise foi lors de l'exécution du tribunal du travail en refusant de la réaffecter la salariée à un emploi correspondant à ses facultés résiduelles malgré l'obligation lui faite par l'article L.326-9 du code du travail sinon en ne licenciant pas la salariée en respectant les délais de préavis légaux.

PERSONNE1.) conteste pareillement que le travail lui confié à ADRESSE3.), suite à son premier transfert, avait été moins éprouvant physiquement.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont objet abusif et à voir condamner – selon le dernier état de ses conclusions – la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer les montants suivants:

- dommage moral:	4.974,57 €
- dommage matériel:	10.247,64 €
- indemnité compensatoire de préavis:	6.632,76 €
- indemnité de départ:	1.658,19 €

soit au total 23.153,16 €

Elle rappelle que malgré des recherches assidues, il ne lui avait pas été possible de retrouver immédiatement un emploi de remplacement. Elle indique qu'elle a finalement été engagée par un autre employeur en vertu d'un contrat d'apprentissage à partir du mois d'octobre 2021.

A titre subsidiaire et pour autant que le licenciement devait être déclaré fondé et justifié, PERSONNE1.) demande, en application des dispositions de l'article L.521-4 (6) du code du travail, à être déchargée de l'obligation au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage avancées par l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG respectivement à voir autoriser le remboursement échelonné.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. déclare se rapporter à sagesse du tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête adverse en la pure forme.

Elle conclut à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) à être déchargée de l'obligation au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage avancées par l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG respectivement à voir autoriser le remboursement échelonné pour constituer une demande nouvelle.

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. rappelle:

- que PERSONNE1.) avait été engagée par la société à responsabilité limitée l'employeur SOCIETE2.) s.à.r.l. en qualité d'agent de nettoyage à partir du 8 avril 2014;
- que par décision de la Commission mixte rendue le 21 décembre 2018, PERSONNE1.) avait bénéficié d'un reclassement interne comportant une réduction du temps de travail hebdomadaire de 26 à 13 heures;
- qu'à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019, le contrat de travail de PERSONNE1.) avait été transféré du fait de la reprise du contrat de prestations de services de nettoyage du SOCIETE4.) de ADRESSE4.) auprès duquel la salariée était affectée;
- qu'un premier avenant au contrat de travail prenant acte du transfert fut signé en date du 24 octobre 2019;
- qu'un second avenant au contrat de travail a été conclu en date du 28 octobre 2019 pour prendre acte des mesures de reclassement interne;
- qu'en date du 5 décembre 2019, le médecin du travail ayant procédé à un réexamen de la salariée dont s'agit préconisa un reclassement externe;
- que la Commission mixte confirma dans un courrier du 24 décembre 2019 que la salariée était apte à reprendre le travail aux mêmes conditions que celles prévues dans sa décision du 21 décembre 2018;
- que suite à un refus d'ordre systématique et persistant de la salariée dont s'agit, elle convoqua la salariée à un entretien préalable au licenciement ayant eu lieu en date du 7 février 2020 avant de procéder à son licenciement avec effet immédiat par courrier du 15 février 2020.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime en premier lieu que les motifs du licenciement ont été exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence dans la lettre de licenciement alors qu'elle permet à la salariée de comprendre les motifs invoqués à l'appui du licenciement et au tribunal de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime encore que les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment sérieux pour justifier le licenciement dont s'agit. Elle rappelle à cet égard que suite aux décisions du médecin du travail du 5 décembre 2019 et de la Commission mixte du 24 décembre 2019 et compte tenu de l'apparente incompatibilité entre les deux décisions, elle avait demandé au médecin du travail une nouvelle visite médicale fixée au 6 janvier 2020 et à laquelle PERSONNE1.) n'avait pas daigné assister.

Elle rappelle encore que lors d'une réunion avec les responsables du service « Legal & HR », ayant eu lieu en date du 6 janvier 2020, PERSONNE1.) avait

refusé d'aider son employeur à définir les tâches qu'elle était capable d'effectuer compte tenu de ses capacités résiduelles, se réfugiant au contraire derrière l'avis du médecin du travail le déclarant inapte à son dernier poste, rendant ainsi impossible une adaptation de son poste de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. relate qu'elle avait alors décidé d'affecter PERSONNE1.) à partir du 15 janvier 2020 au *Centre Intégré pour Personnes Âgées* (ci-après SOCIETE4.) de ADRESSE3.) où elle s'était vue attribuer un poste plus aisé, dont le nettoyage des mains courantes.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. explique que dès son arrivée sur le nouveau site, PERSONNE1.) avait refusé d'exécuter les tâches lui confiées par ses supérieurs hiérarchiques en rappelant « *je suis inapte au travail* » et s'était bornée à rester assise sur une chaise pendant son temps de travail. Elle soutient que PERSONNE1.) avait tout au plus essayé de choisir ses tâches, se disant prête à préparer des sandwiches ou du café, malgré son absence de qualification dans le domaine de la restauration.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. relate que suite à des plaintes reçues de la part de ses clients, le responsable géographique avait réaffecté PERSONNE1.) à partir du 31 janvier 2020 au site de ADRESSE5.). Elle affirme que dans un premier temps, PERSONNE1.) s'y était bornée à feindre s'adonner au nettoyage de chaises et de tables, traduisant un manque de respect et de considération pour son employeur.

Elle affirme que dès le 3 janvier 2020, PERSONNE1.) était retournée de sa propre initiative sur le site du SOCIETE4.) sis à ADRESSE3.) où elle avait continué à rester assise sur une chaise près du bureau du responsable de l'exploitant du SOCIETE4.).

Elle estime que ces agissements de la salariée sont constitutifs d'autant de refus d'ordre et d'actes d'insubordination de la part de la salariée; elle soutient encore que la salariée a tenté de forcer la main de l'employeur en provoquant par son *sit-in* l'un des clients de son nouvel employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. rappelle finalement que la salariée n'avait pas jugé utile de donner suite à la convocation de son employeur à une entrevue informelle en date du 4 février 2020 pour discuter des désordres occasionnés.

Elle soutient que les actes d'insubordination, compte tenu également de leur caractère répété et de leur gratuité, ont eu pour effet de porter atteinte à l'image et à la réputation de l'employeur; elle affirme encore qu'elle avait perdu toute confiance en la salariée en raison de la violation répétée de ses obligations légales et contractuelles par cette dernière.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme que la réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement ressort à suffisance des pièces et attestations testimoniales versées par elle.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle formule l'offre de preuve qui suit:

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont s'agit fondé et justifié et à voir débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses prétentions indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme contester les demandes adverses en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en paiement d'une indemnité de départ et en réparation des préjudices matériel et moral tant en leur principe que quant à leur quantum.

En ce qui concerne l'indemnité de préavis, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. donne à considérer en premier lieu que PERSONNE1.) n'établit pas sa situation financière à partir du 16 février 2020, de sorte qu'il était impossible d'apprécier la perte de revenus réellement subie. Elle demande encore à voir déduire les indemnités de chômage touchées par PERSONNE1.), même si PERSONNE1.) n'a touché lesdits indemnités en raison de ses carences (et plus particulièrement l'introduction tardive de la requête à se voir relever de l'interdiction de toucher ces indemnités) qu'à partir du 15 juillet 2020.

En ce qui concerne la demande adverse en paiement d'une indemnité de départ, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient qu'il y a uniquement lieu de prendre en considération le montant du salaire payé par l'employeur et que le complément du salaire payé par l'ADEM dans le cas d'un reclassement ne doit pas rester à charge de l'ancien employeur.

En ce qui concerne l'indemnisation du préjudice matériel telle que réclamée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conclut au rejet de la demande motif pris que PERSONNE1.) laissait d'établir sa situation financière après le 16 septembre 2020. Elle demande encore à voir fixer une période de référence dont la durée ne dépasserait pas la durée de la période de préavis de sorte qu'une éventuelle perte de revenus serait couverte par l'indemnité de préavis à allouer. A titre encore plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que la relation causale entre le licenciement et un éventuel préjudice matériel se trouvait rompue du fait de l'absence de recherche sérieuse d'un emploi de remplacement par la salariée; elle conteste toute force probante au tableau des recherches d'emploi présenté par la partie adverse. Elle déduit finalement du fait que PERSONNE1.) n'avait introduit sa requête en attribution provisoire des indemnités de chômage uniquement plus d'un an après le licenciement traduisait à suffisance l'absence de problèmes financiers dans le chef de son ancienne salariée.

En ce qui concerne finalement la demande adverse en indemnisation du préjudice moral, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que PERSONNE1.) laisse d'établir qu'elle se trouvait face à un avenir professionnel incertain.

En ordre tout à fait subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande à voir réduire les montants à allouer en indemnisation des préjudices tant matériel que moral à de plus justes proportions.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste en outre la demande de PERSONNE1.) à se voir allouer une indemnité de procédure.

A titre reconventionnel, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a à l'audience du 27 avril 2023 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner

la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.106,72 € à titre des indemnités de chômage qu'il a payées à la requérante pour la période allant du 15 juillet 2020 jusqu'au 31 mars 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

### **Appréciation du tribunal**

#### **A. La demande de rejet de la demande de PERSONNE1.) en réduction des indemnités de chômage à rembourser**

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève l'irrecevabilité de cette demande en soutenant qu'il s'agit d'une demande nouvelle.

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire: le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. Hoscheit, Le droit judiciaire privé, n° 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du nouveau code de procédure civile qui permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant, et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

L'article L.521-4(6) du code du travail dispose que:

*« Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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 demandant – à titre subsidiaire et pour autant que le tribunal devait déclarer le licenciement abusif et condamner la salariée au remboursement des indemnités de chômage – à se voir relever de l'obligation au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage et/ou à voir bénéficier d'un remboursement échelonné, en réponse aux revendications formulées par l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant ès-qualité, la partie requérante a présenté un moyen de défense à une demande incidente formulée par une partie mises en intervention.

Il ne s'agit dès lors pas d'une demande nouvelle selon les critères précités et le moyen n'est dès lors pas fondé.

## B. Le mérite du licenciement

- *quant à la précision de la lettre de congédiement*

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir déclarer le licenciement abusif faut pour l'employeur d'avoir indiqué les motifs gisant à la base du licenciement avec la précision requise par la loi et par la jurisprudence.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire que la lettre de motivation répond aux exigences de précision légalement requises.

Aux termes 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 ».*

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet 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 licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, l'employeur, après avoir rappelé les circonstances dans lesquelles PERSONNE1.) était entrée à son service et après avoir rappelé tant le rapport du médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie du 5 décembre 2019 que la décision de la Commission mixte du 24 décembre 2019, relate:

- qu'il avait fait convoquer PERSONNE1.) devant le médecin du travail en date du 6 janvier 2020, visite à laquelle la salariée ne se serait pas présentée;
- qu'en date du même jour, il avait convoqué la salariée à une entrevue avec les responsables du service « Legal & HR »;
- que lors de cette entrevue, la salariée avait refusé de s'expliquer sur ses compétences résiduelles;
- qu'il avait alors transféré la salariée au SOCIETE4.) de ADRESSE3.) où une intégration était censée plus aisée au vu de la diversité des tâches plus importante;
- que dès son arrivée en date du 15 janvier 2020 sur le site de sa nouvelle affectation, la salariée avait refusé l'exécution de toute tâche motif pris qu'elle était inapte au travail;
- que la tâche lui confiée était pourtant très simple et aisée, à savoir le nettoyage des mains-courantes;
- que la salariée avait répondu à sa supérieure hiérarchique qu'elle était bien disposée à faire du café et des sandwiches mais pas du nettoyage;
- que la salariée était restée assise pendant toute la durée de son travail, à savoir 2 h 30, sur une chaise devant le bureau du client;
- qu'en date du 30 janvier, PERSONNE1.) avait été transférée sur le site de ADRESSE5.) au vu de l'agacement du client et sur instruction « *Northern Key Account & Operations Manager* »;
- qu'en date du même jour, elle avait convoqué la partie requérante à un entretien avec le chef du service « Legal & HR » pour discuter les désordres causés par son « *sitting* » sur le site de sa précédente affectation, à savoir ADRESSE3.);
- que PERSONNE1.) avait refusé délibérément d'assister à cette réunion en indiquant faussement à son supérieur hiérarchique direct que le rendez-vous avait été annulé;
- qu'en date du 31 janvier, elle s'était présentée sur le site de ADRESSE5.) pour feindre qu'elle réalisait diverses tâches de nettoyage sans pourtant les réaliser;
- qu'en date du 3 février, PERSONNE1.) était retournée de sa propre initiative sur le site de ADRESSE3.) où elle s'était livrée à un nouveau « *sitting* » aux abords des bureaux de l'exploitant du SOCIETE4.) tout en indiquant à ses supérieurs hiérarchiques qu'elle avait été informée du changement d'affectation oralement et non pas par écrit.

L'employeur soutient ensuite que malgré des demandes récurrentes quant à ses capacités résiduelles, PERSONNE1.) avait refusé de lui fournir la moindre information à ce sujet; il affirme finalement que par la volonté clairement et publiquement affichée de la salariée de ne plus vouloir collaborer et que par ses refus constants d'exécuter les tâches lui confiées, le maintien de la relation de travail s'était avéré impossible.

Il y a lieu de décider que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement alors que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. y a indiqué la nature des fautes qu'il reproche à PERSONNE1.) d'avoir commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. Même si à partir du point 3 de l'énumération des faits dans la lettre de congédiement, l'employeur a en partie indiqué uniquement le jour et le mois des faits sans préciser l'année, cette omission ne saurait porter à conséquence et introduire un doute raisonnable quant à la date exacte visée.

En l'espèce, il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

La lettre de congédiement daté du 15 février 2020 revêt donc le caractère de précision requis par la loi; il s'ensuit que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à écarter pour être non fondé.

- *quant à la réalité et la gravité du fait invoqué*

Selon les dispositions de l'article L.124-10 (2) du code du travail, 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 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.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche à PERSONNE1.) d'avoir refusé de le renseigner sur ses capacités résiduelles suite à la décision de la Commission Mixte du 24 décembre 2019 et d'avoir refusé d'exécuter les tâches lui attribuées par ses supérieurs hiérarchiques, se livrant au contraire (en partie) à un *sitting* devant les bureaux de l'exploitant du SOCIETE4.) auquel elle se trouvait affecté.

Il convient de rappeler que par décision du 21 décembre 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail, après avoir constaté « *que le médecin du travail a estimé que Madame PERSONNE1.) est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail* » et après avoir retenu que « *l'employeur SOCIETE2.) n'a pas présenté de preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves* » de sorte qu'il n'y avait pas « *lieu de le dispenser du reclassement professionnel interne en vertu de l'article L.551-3 du Code du Travail* », avait décidé du reclassement professionnel interne de PERSONNE1.) auprès de son employeur de l'époque avec une réduction du temps de travail de 26 à 13 heures par semaine.

Suivant avis daté du 5 décembre 2019, le médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie a.s.b.l. a déclaré PERSONNE1.) définitivement inapte à l'activité professionnelle désignée « *agent de nettoyage / maison de retraite* ».

Par courrier daté du 24 décembre 2019 (adressé d'ailleurs en copie à SOCIETE2.)), la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail informa PERSONNE1.) du maintien des conditions du reclassement professionnel décidé antérieurement motif pris que la

salariée n'avait « *pas récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter les tâches similaires à celles correspondant à votre dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel* ».

PERSONNE1.) étant entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019 du fait du transfert du contrat d'entretien du SOCIETE4.) auquel se trouvait affecté la partie requérante, il appartenait à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de mettre en œuvre le reclassement interne maintenu par décision de la Commission Mixte du 24 décembre 2019.

Si PERSONNE2.) affirme dans son attestation testimoniale du 29 octobre 2021 que PERSONNE1.) a été déclarée apte à la reprise de son travail par la Caisse nationale de santé à partir du mois de janvier 2020, cette affirmation n'est pas autrement étayée par des éléments probants.

Il convient de rappeler que selon les dispositions de l'article 551-1.(3) du code du travail, « *Le reclassement professionnel interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise (...) L'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent. Ce constat d'aptitude au nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent est à considérer comme preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement au sens de l'article L 551-3, paragraphe 2.* »

D'autre part, en vertu de l'article L.326-9 du code du travail, l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail; l'article L.326-9(4) du code du travail fait ainsi obligation à l'employeur dans la mesure du possible d'affecter le salarié déclaré inapte pour un poste de travail à un autre poste de travail.

En vertu de l'article 1134 du code civil, toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi. En droit du travail, ce principe a une portée particulière. En effet, il ne s'agit pas seulement du strict respect des engagements que se doivent entre elles les parties contractantes, il s'agit aussi du respect d'une éthique comportementale que se doivent l'employeur et le salarié dans l'exécution de leur contrat. Ce qui caractérise au principal le contrat de travail, c'est qu'une personne, le salarié, se place sous les ordres d'une autre, l'employeur, pour exécuter à son profit un travail prédéfini en contrepartie d'une rémunération. Ce n'est donc pas seulement les obligations réciproques mais leur exécution successive dans le temps qui fonde le contrat de travail. La bonne foi des contractants ne s'arrête pas à la volonté de faire, elle va au-delà: à l'obligation de bien exécuter ce que l'on a décidé de faire. A la différence des autres contrats, le retour à l'état antérieur qui est dû en cas de non-respect de l'obligation contractuelle n'est pas possible. D'où l'impératif de bonne foi qui préside à l'exécution d'un contrat de travail.

Or, en présence d'une décision de reclassement interne, l'employeur doit faire tout son possible, soit un effort loyal et honnête, pour réaffecter le salarié (voir en ce sens au sujet d'une déclaration d'inaptitude Cour, 22 mars 2018, numéro 44799 du rôle); d'un autre côté la recherche d'un poste par l'employeur présuppose une collaboration de la part du salarié, ce dernier restant soumis à l'exécution de bonne

foi du contrat de travail (voir en ce sens au sujet d'une déclaration d'inaptitude: Cour, 30 mai 2018, numéro 38259 du rôle).

Il ressort des explications des parties qu'aucun dialogue constructif ne semble avoir eu lieu entre les parties. En effet, si la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche à PERSONNE1.) de s'être bornée lors d'un entretien en date du 6 janvier 2020 à renvoyer à l'avis de la médecine du travail l'ayant déclaré incapable d'exercer son dernier emploi, à savoir « *agent de nettoyage dans une maison de retraite* » sans fournir de plus amples renseignements sur ses capacités résiduelles, il convient pareillement de constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. s'est bornée à affecter malgré la déclaration d'inaptitude et la décision de reclassement subséquente PERSONNE1.) à des postes d'agent de nettoyage, sans avoir fait constater l'aptitude de la salariée à ces nouveaux postes successifs par un médecin du travail.

Or, comme l'employeur se réfère dans sa lettre de congédiement à la demande du médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie d'envisager un reclassement externe, le tribunal retient que l'employeur a eu connaissance tant de la fiche d'examen du médecin du STI que du rapport adressé par ledit médecin à la Commission Mixte du 5 décembre 2019.

En l'espèce, il ressort dudit avis que le médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie affirme avoir constaté une dégradation de la problématique fonctionnelle de la salariée, se traduisant par une impotence fonctionnelle sévère du membre supérieur droit avec apparition de pathologies invalidantes du coude et du poignet ainsi que le développement d'une impotence fonctionnelle de son membre supérieur gauche, ce qui rend, selon l'avis du médecin, PERSONNE1.) définitivement inapte à son poste de travail même à raison de 13 h par semaine, et ce qui emporte, toujours selon l'avis du médecin, obligatoirement un reclassement externe.

Il convient dès lors de retenir que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. était suffisamment informée des capacités résiduelles de PERSONNE1.).

Il y a encore lieu de préciser qu'en application des dispositions de l'article L.551-1. du code du travail, l'employeur avait l'obligation de faire constater l'aptitude de la salariée à un nouvel poste de travail par le médecin du travail compétent.

Or, le tribunal constate que l'affirmation de l'employeur selon laquelle il aurait convoqué PERSONNE1.) devant le médecin du travail au début du mois de janvier 2020 n'est pas établi par les pièces versées en cause et ne ressort pas des attestations versées par l'employeur. L'offre de preuve telle que formulée par l'employeur manque de la précision requise faute de précisions quant au moment, mode et modalité de la convocation alléguée. Il est d'ailleurs pour le moins difficilement conciliable que l'employeur fasse convoquer pour le même jour à un examen médical et à une entrevue pour s'enquérir des capacités résiduelles de la salariée.

Dans ces circonstances, le fait pour la salariée de renvoyer aux conclusions du médecin sans s'expliquer plus amplement sur ses capacités résiduelles, même à savoir ce fait établi, n'est en tout état de cause pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont objet.

Il convient encore de constater que si la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. a affecté PERSONNE1.) successivement à des tâches de nettoyage à ADRESSE3.), puis à ADRESSE5.), toujours est-il qu'il n'est ni établi, ni même allégué que l'employeur a fait constater l'aptitude de la salariée au(x) nouveau(x) poste(s) de travail par le médecin du travail compétent. L'employeur laisse ainsi d'établir qu'il a suffi à son obligation de reclassement au sens de l'article L.551-3 paragraphe 2 du code du travail.

Dans ces circonstances, le tribunal retient qu'un éventuel refus de la salariée de réaliser des travaux de nettoyage et de manifester son refus en restant assis sur une chaise (qualifié de manière inadéquate par l'employeur de sit-in), même à le savoir établi, n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont objet.

Le tribunal retient finalement qu'en l'absence de reclassement interne conformément aux exigences de l'article L.551-1. du code travail et en présence d'une relation de travail qui s'est continuellement dégradée, le fait pour PERSONNE1.) d'être retournée à partir du 3 février 2020 sur le site de son affectation précédente, même à le savoir établi, n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'examen de l'offre de preuve telle que formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devient dans ces circonstances superfétatoire.

Il convient en conséquence de déclarer le licenciement intervenu abusif pour ne pas être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

### C. L'indemnisation

#### - *quant à l'indemnité de préavis*

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 6.632,76 €, correspondant à 4 mois de salaires.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste le mérite de cette demande selon les moyens plus amplement détaillés ci-dessus.

Selon l'article L.124-6 du code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 du code du travail est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis non respectée.

PERSONNE1.) étant entrée aux services de SOCIETE2.) à partir du 8 avril 2014, elle pouvait se prévaloir au moment de son congédiement par courrier du 15 février

2020 d'une ancienneté de plus de 5 ans et 9 mois; elle pouvait dès lors prétendre à un préavis de 4 mois.

Si PERSONNE1.) se prévaut à l'appui de sa demande d'un salaire mensuel brut de 1.658,19 €, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste ce montant en faisant valoir que le montant de l'indemnité compensatoire versée par l'Etat ne devait pas être pris en considération.

L'indemnité compensatoire due au salarié faisant l'objet d'une mesure de reclassement professionnel, est régie par l'article L. 551-2 (3) du code du travail aux termes duquel, lorsque « *le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension* ».

Ce même article précise que « *l'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi* ».

L'employeur, quant à lui, n'est tenu de verser à son salarié que la rémunération du travail presté suite à son reclassement professionnel interne.

Il se déduit des dispositions citées ci-dessus que l'indemnité compensatoire « *payée par l'Agence pour le développement de l'emploi, à charge du Fonds pour l'emploi* » n'est pas assimilable à un salaire (cf. Cour d'appel, VIII, 29.10.2020, n° du rôle CAL-2018-00421).

(voir Cour, 30 mars 2023, arrêt numéro 47/23, numéro CAL-2021-00673 du rôle)

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte du montant de l'indemnité forfaitaire dans la détermination du montant à allouer au titre de l'indemnité de préavis.

PERSONNE1.) ayant été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à raison de 13 heures hebdomadaires et compte tenu d'un salaire horaire brut de 12,9529 € tel qu'il ressort des fiches de salaires, il convient de retenir un salaire mensuel théorique brut de  $(173/40 \times 13 \times 12,9529 =) 728,28$  €.

L'employeur demande à voir déduire du montant à allouer les allocations de chômage touchées par PERSONNE1.).

Il est vrai que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et qu'elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, ainsi que le prescrit l'article L.124-6, alinéa 2 du code du travail. Il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période. En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire de l'indemnité de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de ce qu'il percevrait en cas de maintien des relations de travail (voir Cour, 27 octobre 2022, numéro CAL-2021-00128 du rôle).

Il est de principe que l'indemnité compensatoire de préavis constitue donc une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L. 521-4, paragraphe 5, du code du travail et l'employeur est tenu de rembourser à l'Etat les indemnités de chômage perçues pour la période couverte par cette indemnité. En revanche, l'employeur n'est pas tenu de payer à la fois une indemnité compensatoire et de rembourser les indemnités de chômage pour une même période: les indemnités de chômage que l'employeur doit rembourser à l'Etat pour la période couverte par l'indemnité compensatoire sont déduites de cette indemnité (voir Cour, 26 mai 2016, numéro 4117 et 41237 du rôle).

Or, il ressort du décompte produit par l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, que PERSONNE1.) n'a pas touché d'indemnité de chômage pendant la période couverte par l'indemnité de préavis, soit 4 mois à partir du 15 février 2020.

La demande en paiement d'une indemnité de préavis doit dès lors être déclarée fondée pour un montant de (4 x 728,28=) 2.913,12 €; elle laisse d'être fondée pour le surplus.

- *quant à l'indemnité de départ*

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 1.658,19 €

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste le quantum réclamé.

Compte tenu de son ancienneté de services continus de moins de dix ans, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à un mois de salaires.

En application des dispositions de l'article L.124-7 (3) du code du travail,

*« L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

*Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants,*

*à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».*

Faute pour PERSONNE1.) de renseigner les salaires perçus pendant les douze mois qui précèdent immédiatement la résiliation dont objet, le tribunal tiendra compte exclusivement du salaire mensuel théorique tel que déterminé ci-dessus.

L'indemnité compensatoire, payée par le Fonds pour l'Emploi en cas de pertes de salaires dans le cadre d'un reclassement interne, n'est pas un supplément courant, ce dernier étant un avantage financier que les employeurs ont l'habitude de verser pour compléter, en raison de certaines circonstances déterminées, la rémunération principale.

Comme l'indemnité compensatoire n'est pas versée par l'employeur en contrepartie d'une prestation de travail, comme l'article L.521-2.(3) du code du travail, réglementant l'indemnité compensatoire tout en précisant que l'indemnité compensatoire doit être prise en compte dans le calcul des indemnités de chômage et des indemnités de préretraite, n'a pas prévu que tel devrait aussi être le cas dans l'hypothèse de l'indemnité de départ, et comme l'article L.124-7.(3) du code du travail est resté muet sur la matière de l'indemnité compensatoire, cette indemnité n'est pas un salaire.

En conséquence, l'indemnité compensatoire ne doit pas être prise en considération pour la détermination du montant de l'indemnité de départ

La demande PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ est fondée à concurrence d'un montant de 728,28 € ; elle laisse d'être fondée pour le surplus.

- *quant à l'indemnisation du préjudice tant matériel que moral*

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

a. *quant à l'indemnisation du préjudice matériel*

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 10.247,64 €, correspondant à la perte de revenus subie depuis la mi-février 2020 jusqu'à la fin du mois de février 2021.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. s'oppose à ce chef de la demande pour les motifs plus amplement détaillés ci-dessus.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel

emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement; le salarié ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver qu'il a fait les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse 12 feuillets d'un document intitulé « *Efforts propres* » avec l'en-tête de l'Agence pour le Développement de l'Emploi afin de documenter les recherches d'un emploi effectuées par elle depuis le mois de février 2020. Elle documente encore son inscription à une séance info intitulée « *Apprentissage pour Adultes* », organisée par l'ADEM, à un cours de langue organisé par la Confédération de la Communauté Portugaise au Luxembourg (CCPL) et à une formation intitulée « *Adaptive Learning Tool* » dispensée par l'ADEM. Elle verse encore des captures d'écran de divers courriels. Elle établit finalement avoir conclu un contrat d'apprentissage adulte dès le 9 octobre 2021.

Il convient de noter dès à présent que les captures d'écran soumises à l'appréciation du tribunal sont partiellement illisibles et partiellement rédigées en langue portugaise; de manière plus générale l'interlocuteur n'est que difficilement sinon pas du tout identifiable et il s'avère impossible de situer les échanges documentés par les captures d'écran dans le temps.

Il convient partant de faire abstraction de ces captures d'écran.

D'autre part, la liste des actes de candidature spontanés établie par la salariée elle-même est dépourvue de toute valeur probante alors que la liste en question contient uniquement des données purement unilatérales qui n'ont fait l'objet d'aucun contrôle de la part de l'administration (voir en ce sens Cour, arrêt numéro 64/21, numéro CAL-2021-00456 du rôle).

PERSONNE1.) établit avoir participé à une première formation au mois de novembre 2020 et une seconde formation au mois d'avril 2021.

Eu égard à ces considérations, le tribunal retient que la période théorique de 4 mois couverte par le préavis et l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire pour permettre à la partie requérante de retrouver un emploi de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts en indemnisation d'un préjudice matériel en lien avec le licenciement du 15 février 2020.

b. quant à l'indemnisation du préjudice moral

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 4.974,57 €, correspondant à 3 mois de salaires.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste le mérite de cette demande tant dans son principe qu'en son quantum.

Le licenciement 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 dépendant 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 tracasseries.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles la résiliation unilatérale de la relation de travail à l'initiative de l'employeur s'est opérée et des incertitudes qui en ont nécessairement découlé pour la partie demanderesse, tout en tenant compte de l'attitude inconciliable de PERSONNE1.) suite à la reprise de son travail au mois de janvier 2020, le tribunal estime que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal du travail fixe ex æquo et bono à 500 €.

#### D. Le recours de L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.106,72 € à titre des indemnités de chômage qu'il a payées à la requérante pour la période allant du mois de juillet 2020 jusqu'au mois de mars 2021 inclus, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement a été déclarée fondée, que la période de référence pour le calcul de ce préjudice matériel a été fixée à 4 mois, que pendant ladite période de 4 mois l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG n'a toutefois pas versé d'indemnité de chômage, la demande de L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG laisse d'être fondée.

Il convient partant de l'en débouter.

#### E. Les indemnités de procédure

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €

A titre reconventionnel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Les demandes respectives sont fondées sur les dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. est à déclarer non fondée.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, PERSONNE1.) laisse pareillement d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des frais et dépens non compris dans les dépens; il convient partant de la débouter de ce chef de sa demande.

#### F. 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.

L'indemnité de préavis et l'indemnité de départ à allouer ainsi que l'indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il convient finalement de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. aux frais de la présente instance.

### **PAR CES MOTIFS:**

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

**reçoit** la requête en la forme;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement au montant de 10.247,64 €;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement au montant de 4.974,57 €;

**donne** acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 6.632,76 €;

**donne** acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité de départ au montant de 1.658,19 €;

**donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en application de l'article L.521-4 du code du travail;

**rejetant** le moyen d'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) à se voir relever de l'obligation au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage et/ou à voir bénéficier d'un remboursement échelonné pour constituer une demande nouvelle;

**déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu par courrier du 15 février 2020;

**dit** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 2.913,12 € (deux mille neuf cent treize euros et douze cents);

**dit** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ fondée pour un montant de 728,28 € (sept cent vingt-huit euros et vingt-huit cents);

**dit** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel subi du fait du licenciement dont s'agit non-fondée et en déboute;

**dit** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral subi du fait du licenciement dont s'agit fondée à concurrence d'un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de 4.141,40 € (quatre mille cent quarante-et-un euros et quarante cents), ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir du 28 octobre 2020, date de la demande en justice jusqu'à solde;

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

**dit** non-fondée la demande de PERSONNE1.) en attribution d'une indemnité de procédure et en déboute;

**dit** non-fondée la de demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en attribution d'une indemnité de procédure et en déboute;

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,*

*Armand ROBINET, assesseur-employeur,*

*Christian BIOT, assesseur-salarié,*

*Thierry THILL, greffier,*

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

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