

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 140/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 17 JANVIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Philippe HECK
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

I

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- 1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169020, 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 Solenne LAURENT, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Clarissa RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 avril 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 mai 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 décembre 2022. A l'audience de ce jour, Maître Marie MALDAGUE comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Solenne LAURENT se présenta pour la partie défenderesse et Maître Clarissa RETIF représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 27 avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	5.116,20 €
2) dommage moral :	6.681,00 €

soit en tout le montant de 11.797,20 € sinon tout autre montant même supérieur, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande de motifs du 20 janvier 2020, sinon à partir de la réclamation du 29 avril 2020, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la date du présent jugement, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêts de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 20 décembre 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 24.910,82 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mars 2020 au 22 mai 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 11 janvier 2016 en qualité d'agent de nettoyage, l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 13 janvier 2020 licenciée avec préavis par courrier daté du 14 janvier 2020.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 20 janvier 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 14 février 2020.

Ce courrier est rédigé comme suit :

Annexe (lettre de licenciement)

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 29 avril 2020.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait exposer que la partie défenderesse indique au point iii de la lettre de motivation du congédiement que dans le courant du mois de septembre 2019, la chef d'équipe aurait constaté certains manquements énumérés ensuite.

Elle fait cependant valoir qu'elle est dans l'impossibilité de savoir quand elle aurait manqué à ses obligations, de sorte qu'elle ne pourrait pas se défendre.

Elle soutient ainsi que l'expression « dans le courant du mois de septembre 2019 » est vague et imprécise.

Elle fait ensuite exposer que la partie défenderesse invoque au même point qu'elle n'aurait pas encore acquis le protocole « sanitaires » alors qu'il aurait été revu en mai, en juin et en juillet 2019.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse n'indique pas dans la lettre de motifs quel est ce protocole, ce qui aurait été attendu d'elle et ce qu'elle aurait manqué de faire.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'y indique pas non plus quand est-ce qu'elle aurait manqué à ses obligations.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne cite dans la lettre de motifs uniquement des mois, sans aucun détail précis.

Elle fait ensuite exposer que la partie défenderesse indique au même point que « les escaliers ne sont pas nettoyés et quand elle vous interpelle à ce sujet, vous vous justifiez en disant que vous n'avez pas le temps ».

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni la date à laquelle il aurait été constaté que les escaliers n'auraient pas été nettoyés, ni la date à laquelle elle aurait été interpellée à ce sujet.

Elle fait ensuite exposer que la partie défenderesse lui reproche au même point qu'elle aurait régulièrement pris des pauses dans le local du deuxième étage le matin pour manger et boire son café.

Elle fait cependant valoir qu'aucune date n'est indiquée pour ce reproche.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas expliqué dans la lettre de motifs en quoi elle n'aurait pas eu le droit de prendre une pause pour déjeuner et boire un café.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de motifs de ne pas avoir respecté son temps de pause sans encore une fois indiquer aucune date précise.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse ajoute dans la lettre de motifs que sa responsable lui aurait demandé de pointer son temps de travail sans préciser à quel moment elle lui aurait rappelé de pointer.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs est également imprécise à partir du point vii.

Elle fait plus particulièrement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les plaintes que les résidents auraient formulées, la date à laquelle les résidents se seraient plaints, les consignes qu'elle n'aurait pas respectées, quel aurait été son état d'esprit négatif,

le nom des responsables qu'elle aurait contredits, les remarques qui lui auraient été faites sur son travail et quelle aurait été sa réaction.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle soutient en effet avoir indiqué les faits et les dates avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a détaillé dans la lettre de motifs les manquements de la requérante, à savoir son comportement inapproprié et son travail non professionnel.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a pris position de manière détaillée sur le protocole « sanitaires » et qu'elle dit l'avoir respecté, de sorte qu'elle ne saurait pas invoquer l'imprécision du motif de licenciement afférent.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le protocole « sanitaires » existe depuis 2017 et qu'elle ne pouvait pas ignorer ce qui était attendu d'elle.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de la lettre de motifs que les escaliers n'ont jamais été nettoyés au courant du mois de septembre 2019.

Elle fait encore valoir que la requérante reconnaît ne pas avoir pointé, de sorte qu'elle aurait compris ce qui lui est reproché.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a pris position de manière complète et détaillée sur les faits reprochés et qu'elle a partant compris les motifs de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement 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 congédiement 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.124-5(2) 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 congédiement 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 congédiement.

En ce qui concerne en premier lieu le point iii de la lettre de motifs, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans cette lettre que la requérante n'aurait pas porté ses chaussures de sécurité les 10 et 12 septembre 2019, que les escaliers n'auraient pas été nettoyés courant septembre 2019 et qu'elle n'aurait pas pointé les 25 et 26 septembre 2019 malgré demande de sa supérieure hiérarchique PERSONNE2.).

Les autres faits que la partie défenderesse a indiqué sous le point iii de la lettre de motifs n'y ont pas été indiqués avec précision.

La partie défenderesse n'a ainsi pas expliqué en quoi la requérante n'aurait pas encore acquis le protocole « sanitaires ».

La partie défenderesse n'y a encore pas indiqué les dates auxquelles la requérante aurait régulièrement pris des pauses dans le local du deuxième étage, ni la raison pour laquelle la requérante n'a pas été en droit de prendre de telles pauses.

La partie défenderesse n'y a finalement pas non plus précisé en quoi la requérante n'aurait pas respecté son horaire de pause, ni quand la requérante n'aurait pas respecté cet horaire.

En ce qui concerne ensuite le point iv de la lettre de motifs, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de motifs les fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes ainsi reprochées.

En ce qui concerne ensuite le point vi de la lettre de motifs, la partie défenderesse n'a encore pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi le protocole « sanitaires » n'aurait toujours pas été acquis par la requérante.

Les autres faits que la partie défenderesse a reprochés à la requérante sous le point vi de la lettre de motifs ont cependant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré les faits ainsi reprochés.

La partie défenderesse a finalement sous le point vii rappelé les reproches qu'elle a précédemment formulés dans la lettre de motifs à l'encontre de la requérante.

Elle y a partant fait un résumé de la situation et elle y a indiqué les raisons pour lesquelles elle a été obligée de licencier la requérante.

A défaut d'avoir été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, le reproche relatif au défaut d'acquisition par la requérante du protocole « sanitaires » et le reproche relatif aux pauses matinales de la requérante ne peuvent pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

Les autres motifs du licenciement ont cependant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ces reproches-là.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à l'acquisition par elle du protocole « sanitaires », la requérante conteste dans sa requête ce motif du licenciement pour être faux.

Elle fait en effet valoir qu'elle connaissait ce protocole et qu'elle l'appliquait correctement.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que c'est à elle qu'on demandait de montrer aux nouvelles employées comment il fallait faire et que c'est elle qui l'a d'ailleurs appris à PERSONNE2.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au port des chaussures de sécurité, la requérante fait valoir qu'elle en avait discuté avec PERSONNE2.) alors qu'elle n'aurait pas physiquement supporté le fait de porter ces chaussures pendant huit heures d'affilée en raison du poids des chaussures.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE2.) lui a dit de ne pas les mettre sauf si les supérieurs hiérarchiques étaient là et de toujours les prendre avec elle.

Elle fait encore valoir qu'PERSONNE2.) lui a dit ensuite qu'elle devait les porter quatre heures par jour.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que sa supérieure hiérarchique a donc été au courant et qu'elle lui a donné l'autorisation de ne pas porter les chaussures huit heures d'affilée.

Elle conclut partant à ce sujet que motif relatif aux chaussures de sécurité est faux et non sérieux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des escaliers, la requérante fait valoir qu'elle ne disposait effectivement pas du temps nécessaire pour exécuter tout ce qui lui était demandé, de sorte qu'PERSONNE2.) lui aurait dit que les jours où elle n'avait pas le temps de les faire, elle pouvait les laisser pour le soir.

Elle conclut à ce sujet que le motif du licenciement relatif au nettoyage des escaliers n'est pas suffisamment sérieux pour justifier son licenciement.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait qu'elle n'aurait pas pointé sa pause déjeuner le 25 et le 26 septembre 2019, la requérante admet qu'elle a oublié de pointer sa pause déjeuner les deux jours en question.

Elle fait cependant valoir qu'elle a prévenu sa responsable PERSONNE3.) dès qu'elle s'en est rendue compte et que cette dernière lui a dit que ce n'était pas grave.

Elle conclut partant que le motif relatif au pointage de ses pauses déjeuner n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ensuite le point iv de la lettre de motifs, la requérante admet qu'elle a en date du 26 septembre 2019 oublié de descendre les lavettes sales.

Elle fait cependant valoir que cela n'est arrivé qu'une seule fois et que ça ne peut pas justifier son licenciement.

Elle conclut partant que ce motif de licenciement n'est pas sérieux.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait qu'elle aurait mis le « sani clonet » dans le vapo du « sanid cid », la requérante fait valoir qu'PERSONNE2.) lui a dit qu'elle ne devait pas le faire en raison des explications données également dans la lettre de motivation et qu'elle ne l'a depuis lors plus jamais fait.

Elle conclut partant à ce sujet que ce motif du licenciement n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ensuite le point v de la lettre de motifs, la requérante fait valoir que les faits tels que relatés dans la lettre de motifs sont faux.

Elle fait ainsi valoir que c'est elle qui a été à l'origine de cet entretien.

Elle fait en effet valoir qu'elle a, en voyant qu'PERSONNE2.) ne l'appréciait pas, demandé à sa responsable PERSONNE3.) de la changer d'endroit pour ne plus devoir travailler avec PERSONNE2.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet que sa responsable lui a alors indiqué qu'elle devait d'abord en parler à PERSONNE4.) et à PERSONNE5.).

En ce qui concerne ensuite le point vi de la lettre de motifs, la requérante admet en premier lieu qu'elle a laissé le savon ouvert sur le plan dans les sanitaires.

Elle fait cependant valoir qu'au moment de ce constat par PERSONNE2.), elle était justement descendue chercher du savon pour remplir le pot.

Elle fait ainsi valoir que le savon n'a été ouvert que le temps qu'elle fasse l'aller-retour.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des escaliers, la requérante conteste l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle les personnes qui l'ont remplacée les 3 et 4 octobre 2019 aient eu le temps nécessaire pour nettoyer les sanitaires et un bloc entier d'escalier par jour.

En ce qui concerne le fait que les escaliers n'auraient pas été nettoyés les 9 et 10 octobre 2019, la requérante fait valoir que cela s'explique encore une fois par le fait qu'PERSONNE2.) lui a dit que les jours où elle n'avait pas le temps, elle pouvait ne pas le faire et que les filles qui travaillent le soir allaient s'en occuper.

Elle conclut partant à ce sujet que le motif relatif au nettoyage des escaliers n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 15 octobre 2019, la requérante fait valoir qu'elle lave son chariot tous les jours à la fin de la journée, de sorte qu'il n'aurait pas pu être vraiment sale et que le motif afférent serait faux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle ne se serait pas excusée lorsqu'un résident aurait souhaité aller aux toilettes en pleine prestation, la requérante fait valoir que lorsque des sanitaires sont en cours de nettoyage, il y a des panneaux devant ceux-ci et le chariot à l'entrée des sanitaires.

Elle fait encore valoir que d'autres toilettes sont disponibles, mais que des gens entrent quand même dans les toilettes en cours de nettoyage malgré cela.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que ce motif de licenciement ne correspond pas à la réalité alors qu'elle serait sortie des sanitaires pour permettre à la personne d'aller aux toilettes.

En ce qui concerne ensuite le fait que son téléphone aurait constamment été en train de vibrer, elle fait valoir qu'elle n'y a pas répondu et qu'elle ne voit donc pas où se trouve le problème.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle conserve son téléphone sur elle au cas où il y aurait une urgence avec les enfants, mais qu'elle ne répond pas au téléphone en dehors de toute urgence.

Elle conclut à ce sujet que ce motif de licenciement n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle serait trop lente en comparaison avec ses collègues, la requérante fait valoir qu'un bloc sanitaire compte cinq toilettes.

Elle fait ainsi valoir que pour chaque bloc sanitaire, il faut notamment remettre du papier toilette, remettre un essuie-mains, remplir les pots de savon, nettoyer chaque sanitaire et chaque lavabo, nettoyer le miroir, les équipements muraux et ensuite le sol.

Elle soutient ainsi que pour nettoyer correctement les sanitaires, il n'est dès lors pas possible de ne prendre que sept minutes.

Elle conclut partant à ce sujet que ce motif de licenciement n'est pas sérieux.

La requérante conteste ensuite qu'elle ait répété des erreurs corrigées par sa supérieure hiérarchique.

En ce qui concerne ensuite les faits suivant lesquels la chef d'équipe PERSONNE6.) aurait constaté la semaine du 21 octobre 2019 qu'il aurait régulièrement manqué des consommables et qu'elle aurait dû batailler pour qu'elle aille remettre des essuie-mains, la requérante fait valoir qu'il restait plus de la moitié des essuie-mains et qu'elle n'avait pas jugé nécessaire d'en remettre.

Elle fait ainsi valoir que ce motif du licenciement n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ensuite l'altercation que la requérante aurait eue avec une de ses collègues de travail, la requérante fait valoir qu'elle ne parle jamais fort et qu'elle ne sait d'ailleurs pas s'exprimer oralement de manière forte.

Elle conteste ainsi les faits qui lui sont reprochés à ce sujet et elle fait valoir qu'ils sont faux.

Elle conteste ensuite qu'PERSONNE2.) ait constaté le 28 octobre 2019 qu'elle n'aurait pas changé les rouleaux de tissu, ni remis d'essuie-mains et que les miroirs, le sol et le plan auraient encore été sales.

La requérante conteste finalement qu'PERSONNE2.) ait constaté qu'il aurait en date du 15 novembre 2019 manqué neuf rouleaux de papier toilette dans les sanitaires du deuxième étage.

A l'audience du 20 décembre 2022, la requérante a encore soutenu que sa supérieure hiérarchique PERSONNE7.) l'a contrôlée tout le temps et qu'elle s'est acharnée sur elle.

Elle a encore soutenu qu'elle n'a pas eu le temps de s'expliquer ou de finir sa tâche convenablement.

Elle a ensuite fait valoir que le nettoyage des escaliers a été rajouté parmi ses tâches alors qu'elle aurait dû travailler les mêmes horaires.

A l'audience du 20 décembre 2022, la partie défenderesse a au contraire fait valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que la requérante n'aurait pas porté ses chaussures de sécurité pendant son travail, la partie défenderesse a en premier lieu fait valoir que la requérante admet ne pas avoir mis ses chaussures de sécurité.

Elle a ensuite contesté la version des faits que la requérante a donnée pour justifier le fait qu'elle n'a pas porté ses chaussures de sécurité.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a rapporté la preuve du fait que la requérante n'a pas porté ses chaussures de sécurité en date des 10 et 12 septembre 2019 par l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) qui aurait constaté les faits.

Elle a encore fait valoir qu'PERSONNE2.) a rappelé à la requérante l'importance de porter ses équipements de protection, dont les chaussures de sécurité.

Elle a à ce sujet conclu que la requérante a refusé de se conformer aux ordres de sa supérieure hiérarchique.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 26 septembre 2019, la partie défenderesse a fait valoir que ces faits sont attestés par PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que la requérante a en commettant la faute en question fait preuve d'un manque de motivation et qu'elle a mis en danger ses collègues de travail.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des escaliers, la partie défenderesse a fait valoir que la requérante devait nettoyer les escaliers de 8.00 heures à 9.00 heures.

Elle a fait ensuite valoir qu'elle a reçu le 15 février 2019 une réclamation écrite de la SOCIETE2.) concernant l'absence de nettoyage des cages d'escaliers.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que la requérante n'a pas nettoyé les escaliers en septembre 2019.

Elle a encore fait valoir qu'elle a adapté le planning de la requérante pour que cette dernière puisse nettoyer les escaliers, mais qu'elle ne l'a toujours pas fait.

Elle a finalement fait valoir que les échanges de mails qu'elle a versés au dossier démontrent que la requérante n'a pas nettoyé les escaliers.

La partie défenderesse a à ce sujet conclu que le motif relatif au nettoyage des escaliers est sérieux alors que la requérante aurait refusé de se conformer aux instructions de son employeur, qu'elle n'aurait pas eu la volonté de s'améliorer et qu'elle n'aurait pas été réceptive aux remarques adressées par sa supérieure hiérarchique.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante n'aurait pas badgé sa pause déjeuner, la partie défenderesse a fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE8.) que la requérante a oublié de pointer sa pause.

Elle a ensuite fait valoir qu'PERSONNE2.) a demandé à la requérante de pointer sa pause déjeuner.

Elle a encore fait valoir qu'elle a prouvé les faits relatifs au pointage par la requérante de sa pause déjeuner par les relevés de pointage de la requérante, par le mail du 23 septembre 2019 et par l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.).

Elle a fait finalement valoir à ce sujet que la requérante n'a pas pointé sa pause déjeuner de manière récurrente.

Elle a conclu à ce sujet que la requérante a, en ne pointant pas ses pauses déjeuner, eu la volonté manifeste de se soustraire à ses obligations contractuelles et à ses ordres pour retenir que le motif de licenciement afférent est réel et sérieux.

Elle a ensuite fait valoir que la requérante a oublié de descendre les lavettes sales le 26 septembre 2019.

Elle a encore fait valoir que la requérante a le même jour mis du « sanid cid » dans le mauvais récipient, de sorte qu'elle aurait montré qu'elle ne connaissait pas le protocole « sanitaires » et qu'elle aurait par-là mis en danger ses collègues de travail.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que la requérante a admis avoir commis cette faute qui serait inadmissible.

Elle a conclu à ce sujet que les faits du 26 septembre 2019 constituent un motif de licenciement réel et sérieux.

En ce qui concerne ensuite l'entretien du 27 septembre 2019, la partie défenderesse a contesté la version des faits de la requérante.

Elle a fait valoir que c'est PERSONNE2.) qui a été à l'initiative de cet entretien qui aurait eu pour but de porter à l'attention de la requérante les avertissements qu'elle a déjà eus en ce qui concerne l'exécution de son travail.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que la requérante aurait laissé le savon ouvert sur le plan de travail, la partie défenderesse a fait valoir que le chariot doit être complet avant chaque prestation sanitaire avec les consommables.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante ne devait pas descendre en pleine prestation de travail.

Elle a ensuite fait valoir que la requérante n'a pas respecté le protocole « sanitaires » qui serait la base de sa prestation de travail.

Elle a encore fait valoir que la requérante admet ne pas avoir fait son travail.

Elle a finalement fait valoir que le reproche est établi par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle a partant conclu que ce motif du licenciement est réel et sérieux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des escaliers, la partie défenderesse s'est basée sur l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) pour retenir que les escaliers peuvent être faits à temps.

Elle a encore fait valoir que le nettoyage des escaliers devait être fait le matin et qu'elle avait même adapté le planning de la requérante pour lui permettre de nettoyer les escaliers.

Elle a partant conclu que le motif du licenciement ayant trait au nettoyage des escaliers est réel et sérieux.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 15 octobre 2019, la partie défenderesse a fait valoir qu'ils sont établis par le mail de PERSONNE6.) qui aurait contrôlé le travail de la requérante.

Elle a encore fait valoir que PERSONNE6.) a fait refaire une formation à la requérante qui aurait quand même été quatre années au même poste.

En ce qui concerne ensuite les faits constatés dans la semaine du 21 octobre 2019, la partie défenderesse a fait valoir que le manque de consommables n'est pas conforme au protocole « sanitaires », de sorte que le motif du licenciement serait réel et sérieux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'altercation de la requérante avec l'une de ses collègues de travail, la partie défenderesse a fait valoir qu'il est établi par l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.).

Elle a partant fait valoir à ce sujet que ce motif du licenciement est réel et sérieux.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 28 octobre 2019, la partie défenderesse a fait valoir qu'ils sont prouvés par les déclarations qu'PERSONNE2.) a faites dans son attestation testimoniale.

Elle a encore fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE8.) que la requérante a eu la possibilité de s'exprimer.

Elle a finalement fait valoir que le point vii de la lettre de motifs est un résumé de ce qui a été dit tout au long de la lettre de motifs et que les faits relatés sous ce point ne sont partant pas des faits nouveaux.

Elle conclut partant que le comportement de la requérante, le défaut de qualité de son travail, le refus par elle d'effectuer ses tâches, sa réticence aux remarques qui lui ont été faites, ainsi que le non-respect par elle de ses horaires de travail, justifient son licenciement.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que la requérante ne s'est malgré les opportunités qui lui ont été offertes pas ressaisie.

La requérante a en premier lieu fait répliquer qu'elle n'a pas été mise en copie des mails que la partie défenderesse a versés au dossier et qu'elle n'a partant pas pu prendre position sur ces mails.

Elle a ainsi fait valoir que ces mails ont été envoyés dans son dos à ses supérieurs hiérarchiques.

Elle a ensuite fait valoir que l'ensemble des reproches viennent de la même personne, PERSONNE2.).

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a en date du 27 septembre 2019 demandé à changer d'équipe parce que cela n'allait pas avec PERSONNE2.).

Elle a en effet fait valoir qu'PERSONNE2.) l'a constamment contrôlée et qu'elle a constamment été sur son dos.

Elle a ainsi soutenu qu'PERSONNE2.) a monté un dossier contre elle.

Elle a donc fait valoir qu'elle n'a aucun moyen de se défendre.

Elle a en effet fait valoir que c'est sa parole contre celle d'PERSONNE2.).

Elle a à ce sujet fait valoir que les mails que la partie défenderesse a versés au dossier afin de prouver sa version des faits sont des mails unilatéraux de sa supérieure hiérarchique avec laquelle elle aurait été en conflit et qu'ils ne suffisent pas pour prouver les faits.

Elle a ainsi encore donné à considérer qu'PERSONNE2.) a envoyé ses mails tard dans la soirée.

Elle a ensuite donné à considérer que si elle a travaillé à 8.00 heures et qu'on a contrôlé son travail à 17.00 heures, il peut manquer des consommables dans les toilettes alors que les gens qui seraient allés aux toilettes auraient utilisé les consommables.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse lui a ajouté le nettoyage des escaliers sur son planning et qu'elle lui a partant rajouté du travail.

Elle a ainsi soutenu qu'elle n'a pas eu le temps de nettoyer les escaliers.

Elle a partant conclu à ce sujet que la problématique relative au nettoyage des escaliers doit être écartée.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse ne lui a dans la lettre de motifs reproché que deux fois de ne pas avoir pointé sa pause déjeuner, de sorte qu'elle ne saurait actuellement pas faire valoir qu'elle n'a pas pointé ses pauses presque tous les jours.

Elle a ainsi fait valoir que le reproche relatif au fait qu'elle n'aurait pas pointé presque tous les jours sa pause déjeuner constitue un motif nouveau pour ne pas figurer ainsi dans la lettre de motifs.

Elle a ensuite fait valoir que le fait d'avoir une fois fait une erreur quant à l'utilisation d'un produit ne justifie pas son licenciement.

Elle a ainsi fait valoir que la partie défenderesse lui a dans la lettre de motifs reproché des faits isolés anodins.

Elle a encore fait valoir qu'PERSONNE2.) n'a pas été remise en question.

Elle a partant fait valoir qu'elle s'est trouvée dans une situation précaire alors qu'elle ne serait pas en mesure de prouver qu'elle a bien fait son travail.

Elle a finalement fait valoir que quand elle s'est plainte, la partie défenderesse s'est débarrassé d'elle.

La requérante a partant conclu que le conflit qui a existé entre elle et PERSONNE2.) constitue le motif de son licenciement.

La partie défenderesse a fait répliquer que la requérante ne prouve pas qu'PERSONNE2.) s'est acharnée contre elle.

Elle a à ce sujet fait valoir que la requérante ne s'est pas plainte de harcèlement moral.

Elle a fait valoir que la requérante n'a en réalité pas accepté les reproches qui lui ont été faits par sa supérieure hiérarchique.

Elle a encore fait valoir qu'PERSONNE2.) contrôlait le travail des agents et qu'elle devait faire des rapports sur le travail des agents.

Elle a à ce sujet fait valoir que l'heure à laquelle PERSONNE2.) a fait ses rapports importe peu.

La partie défenderesse a finalement fait valoir qu'elle n'avait aucune obligation de mettre la requérante en copie dans les mails qui contiendraient des discussions entre les managers de la société.

La requérante a finalement fait valoir que la partie défenderesse aurait pu la mettre sur un autre site au lieu de la licencier.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la réalité des motifs du licenciement de la requérante, il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que la requérante n'a pas porté ses chaussures de sécurité les 10 et 12 septembre 2019 : *« Dans l'après-midi du 10 et 12 septembre 2019, j'ai constaté qu'elle travaillait encore sans ces chaussures de sécurité. Je lui de nouveau rappelé l'importance de porter ces EPI. Je lui ai aussi dit qu'après plusieurs réunions avec nos responsables, ils avaient demandé à ce que le port des chaussures soit obligatoires sauf dérogation par le médecin du travail. Jusqu'à la décision de licenciement par ma hiérarchie, je n'ai eu en mains propres aucun certificat médical pour le non-port de chaussures de sécurité. »*

La requérante ne conteste d'ailleurs pas qu'elle n'a pas porté ses chaussures de sécurité, mais elle fait notamment valoir qu'PERSONNE2.) lui a donné l'autorisation de ne les porter que lorsque les chefs hiérarchiques étaient là.

PERSONNE2.) a cependant déclaré dans son attestation testimoniale ce qui suit : *« Concernant les allégations faites par Madame PERSONNE9.) dans son courrier de contestation quand je lui ai dit de ne porter ses chaussures de sécurité qu'en présence des chefs hiérarchiques, c'était en attendant qu'elle est et qu'elle nous fournisse un certificat médical attestant d'un problème pour le port des chaussures de sécurité. Nous n'avons jamais eu à ma connaissance ce certificat médical d'où le fait que je lui demandais de les porter. »*

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des escaliers, PERSONNE2.) a dans son attestation testimoniale relaté ce qui suit : *« Les escaliers du bâtiment B et PKI (4 blocs) ont été mis sur son planning par les chefs opérationnels (CS et PDR) début septembre 2019. J'ai constaté que dans la semaine du 9 au 13 septembre 2019, puis dans la semaine du 16 au 20 septembre 2019, les escaliers n'ont pas été nettoyés, ce qui est contraignant. Si nous avons un contrôle client, nous perdons des points de qualité. J'avais alors demandé à Madame PERSONNE10.) si elle nettoyait ces escaliers. Elle m'a expliqué que non car elle n'avait pas le temps. J'ai donc étudié son planning et je trouvais aussi que c'était compliqué de réaliser le nettoyage des 4 blocs tous les jours, donc, avec l'accord des chefs opérationnels PERSONNE11.) et PERSONNE12.), il avait été convenu qu'au lieu des 4 blocs par jour, elle devait en nettoyer un différent tous les jours du lundi au jeudi et le vendredi, elle devait faire un contrôle visuel des 4 blocs et les nettoyer si nécessaire. J'ai donc communiqué verbalement à PERSONNE13.) les changements qui avaient été décidés. Malgré l'aménagement du planning, elle refusait de les faire. Ce qui entraînait un problème dans l'organisation. Je devais régulièrement faire les escaliers à sa place le soir sur mon temps de travail et pendant ce temps-là, j'avais du mal à faire mon travail et mes contrôles car je perdais du temps dans les escaliers. De plus, le fait que Madame PERSONNE9.) refusait de faire les escaliers, nous avons eu à plusieurs reprises des tickets de la part des résidents de la banque pour signaler que les escaliers étaient sales..... »*

En ce qui concerne le nettoyage des escaliers, PERSONNE2.) a encore attesté ce qui suit : *« Concernant l'allégation que si elle n'avait pas le temps de nettoyer les escaliers, je lui ai toujours dit que cela pouvait arriver mais qu'il suffisait qu'elle me prévienne et que je m'arrangerais pour les faire nettoyer ou que je le ferais moi-même. »*.

En ce qui concerne ensuite le reproche suivant lequel la requérante n'aurait pas pointé ses pauses déjeuner les 25 et 26 septembre 2019, la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs reproché à la requérante de ne pas avoir pointé sa pause déjeuner à deux reprises, de sorte qu'elle ne saurait actuellement pas lui reprocher de ne pas l'avoir fait de manière récurrente.

Afin de déterminer le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, il ne saurait en effet être tenu compte que des motifs du licenciement dont l'employeur a fait état dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ce dernier reproche, PERSONNE2.) a dans son attestation testimoniale témoigné de la façon suivante : *« Il m'avait été rapporté que Madame PERSONNE10.) prenait une heure de pause entre midi. J'ai donc demandé dans un souci d'équité à Madame PERSONNE10.) de bien pointer sa pause de midi. Les 25 et 26 septembre 2019, elle n'a pointé aucune de ses pauses. »*.

La requérante a en outre admis qu'elle n'a pas pointé des pauses déjeuner les 25 et 26 septembre 2019.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 26 septembre 2019, PERSONNE2.) a dans son attestation testimoniale écrit ce qui suit : *« Le 26 septembre 2019, en fin d'après-midi, j'ai retrouvé dans son vapo « sanicid » du « saniclonet » pur à l'intérieur, ainsi que des lavettes sales. En effet, le saniclonet est un détartrant qui s'utilise pur et une fois par semaine, donc il n'a rien à faire dans un vaporisateur. De plus, le fait de ne pas avoir le bon produit dans le bon vapo, cela peut être dangereux pour son utilisation, mais aussi si ce produit venait à être pulvérisé dans les yeux, nous n'aurions pas les bonnes étiquettes et donc nous aurions des informations erronées à donner aux secours. »*.

La requérante n'a ensuite pas contesté qu'elle a mis du « saniclonet » dans son vaporisateur « sanicid ».

PERSONNE2.) a ensuite dans son attestation testimoniale relaté que *« le 30 septembre 2019, dans l'après-midi, dans les sanitaires femmes du 2.4, le savon était ouvert sur le plan de travail et n'était pas remplacé »*.

Elle y a encore attesté que *« ce genre de manquement peut provoquer l'ouverture d'une plainte (ticket) d'un résident ou la perte de points si nous avons un audit client ce jour-là »*.

En ce qui concerne le fait que la requérante avait le temps nécessaire pour faire les escaliers, PERSONNE2.) a attesté de la manière suivante : *« Deux personnes différentes, (IN et AR) ont remplacé Madame PERSONNE9.) les 3 et 4 octobre 2019 et elles m'ont confirmé qu'elles avaient le temps en une heure pour nettoyer un bloc d'escaliers par jour et que les trois autres heures restantes étaient assez pour faire le reste du planning (sanitaires et cuisines). »*.

PERSONNE2.) a ensuite témoigné que *« les 9 et 10 octobre 2019, Madame PERSONNE10.) n'a pas fait les escaliers, j'ai donc dû les faire le soir, ce qui m'a fait perdre du temps sur l'organisation de mon temps de travail »*.

En ce qui concerne ensuite les faits datés du 25 octobre 2019, PERSONNE2.) a dans son attestation testimoniale écrit ce qui suit : *« Le 25 octobre 2019, en fin d'après-midi, Madame PERSONNE9.) avait le verbe haut avec une de ses collègues de l'équipe du SCIR à la cafétéria. Elle reprochait à cette dernière de mentir en disant que PERSONNE13.) ne remettait pas de papier toilette et d'essuie-*

mains. Je suis donc intervenue pour demander à Mme PERSONNE10.) d'arrêter de crier et lui demander de se calmer. Madame PERSONNE10.) ne s'est pas calmée de suite, je lui ai alors dit que je l'écouterais si elle communiquait avec moi et non si elle me criait dessus. Elle s'est alors calmée et m'a expliqué que c'était impossible que la dame du soir remette autant de papier toilette et d'essuie-mains. Je lui ai donc dit que la veille au SCIR (24/10/19), j'étais avec cette dame du soir car on reprenait ensemble les miroirs et qu'effectivement, elle avait rajouté du papier. PERSONNE13.) m'a dit qu'on mentait. Je me rappelle que PERSONNE13.) était furieuse car cela faisait 2 semaines que je contrôlais sur place (son travail) dans les sanitaires du 2 et 1^{er} étages et RDC du Bâtiment B et PKI et que je trouvais bizarre qu'elle n'y rajoute pas de réappro lors de son passage ou que très rarement. Je pensais même qu'au début, c'était des oublis et je lui avais demandé d'être plus vigilante. Ce jour-là, je pense qu'elle s'est fâchée quand elle a vu que la dame du soir avait rajouté des réappro la veille. Ce jour-là, elle m'a dit d'un ton agressif que si j'avais un problème avec elle, il fallait que je lui dise. Je lui ai alors répondu que je n'avais aucun souci avec elle, mais avec la qualité de son travail et qu'un tel comportement était inadmissible surtout à la cafétéria en présence de consommateurs. J'ai terminé cet échange en lui disant que le lundi suivant, je contrôlerai ces sanitaires après sa prestation, ainsi qu'après la prestation de la dame du soir. ».

Les faits datés des 28 octobre 2019 et 15 novembre 2019 sont encore attestés par PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale : *« Le 28 octobre 2019, en fin d'après-midi, j'ai constaté que Mme PERSONNE10.) n'avait pas changé les rouleaux en tissu, ni remis les essuie-mains dans les sanitaires du 2.4. Les miroirs, les plans et les sols étaient également sales dans ces sanitaires. Ces manquements peuvent provoquer l'ouverture de plaintes (ticket) par les résidents et une perte de points à l'audit du client sur la qualité de nos prestations.....Le 15 novembre 2019 en fin d'après-midi, j'ai constaté qu'il manquait 9 rouleaux de papier toilette dans les sanitaires du 2.2. et 2.3. J'ai donc expliqué à Madame PERSONNE14.) l'importance du réapprovisionnement. ».*

Il appert finalement à l'examen du dossier que l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) n'a pas été contredite par la requérante.

Les fautes de la requérante que la partie défenderesse a ainsi prouvées en preuve par l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) justifient déjà à elles seules le licenciement avec préavis de la requérante.

Il résulte en effet de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que la requérante n'a notamment pas correctement effectué son travail et qu'elle n'a pas suivi les consignes de la partie défenderesse.

Comme l'a encore attesté PERSONNE2.), les manquements de travail de la requérante ont provoqué des tensions entre l'équipe de journée et de soirée : *« Les manquements de travail de Madame PERSONNE9.) commençaient à provoquer des tensions entre l'équipe de journée et de soirée. L'équipe du soir avait l'impression de faire leur travail plus une partie de celui de Mme PERSONNE10.). Pour ma part, son comportement et ses manquements me faisaient perdre du temps sur mon propre travail. Il y avait même une sorte de mauvaise ambiance au début de chaque prise de poste. Ensuite, par rapport à nos audits client sur les sanitaires en question, nous avons souvent des soucis de qualité, ce qui provoquait une démotivation de l'équipe et une déception pour ma part. ».*

La requérante est encore restée en défaut de prouver qu'PERSONNE2.) s'est acharnée sur elle et qu'elle a monté un dossier contre elle.

Il résulte au contraire des éléments du dossier que PERSONNE6.) et PERSONNE8.) ont également constaté les manquements de la requérante, de sorte que l'affirmation de la requérante suivant laquelle les reproches viennent de la même personne n'est pas exacte.

Il résulte encore de l'attestation d'PERSONNE2.) qu'elle avait pour mission de contrôler la requérante en sa qualité de chef d'équipe : *« Je tenais à signaler que les contrôles que j'effectuais*

font partie de mon travail de chef d'équipe. Et qu'à la suite de plusieurs plaintes sur certains sanitaires, mon manager PERSONNE15.)'avait demandé de contrôler régulièrement Madame PERSONNE9.). ».

En ce qui concerne l'allégation de la requérante qu'elle ne l'appréciait pas, PERSONNE2.) a finalement déposé qu'elle est toujours restée professionnelle et qu'elle a jugé le travail de la requérante et non pas sa personne.

Etant donné que la requérante n'a pas prouvé qu'PERSONNE2.) ne l'a pas appréciée, elle ne saurait finalement pas reprocher à la partie défenderesse de ne pas l'avoir affectée à un autre site.

La partie défenderesse a licencié la requérante pour les fautes qu'elle a commises dans l'exécution de son travail et elle a de ce fait légitimement pu la congédier sans l'affecter à un autre site.

La requérante a ainsi continué à mal effectuer son travail malgré plusieurs avertissements et rappels à l'ordre de la partie défenderesse.

La requérante a en effet notamment le 18 novembre 2019 participé à un entretien de recadrage et elle n'a pas pris position sur les reproches que l'account manager PERSONNE16.) lui a faits lors de cet entretien.

PERSONNE17.) a ainsi dans son attestation testimoniale témoigné que la requérante a eu l'occasion de s'exprimer lors de cet entretien : *« Je me rappelle bien lors de l'entretien de recadrage, PERSONNE1.) a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises sur les interrogations de l'Account Manager, PERSONNE16.), mais elle ne disait rien, ne se défendait pas, elle disait juste « moi je fais le travail, c'est PERSONNE18.) qui ne m'aime pas ».*

Au vu des considérations qui précèdent, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 14 janvier 2020 doit être déclaré fondé.

La requérante doit en conséquence être déboutée de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il y a partant également lieu de déclarer non fondée la demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 24.910,82 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mars 2020 au 22 mai 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

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 aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, celle de l'ETAT doit l'être également.

III. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier date du 14 janvier 2020 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en majoration du taux d'intérêt et la rejette ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette :

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS