

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 380/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 7 FEVRIER 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

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

E T:

PERSONNE2.),

faisant le commerce sous la dénomination SOCIETE1.), situé à L- ADRESSE2.), enregistré au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 9 avril 2019.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 avril 2019.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 janvier 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Victorien HERGOTT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT.

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 9 avril 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, PERSONNE3.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à sa démission pour fautes graves dans son chef les montants suivants :

1) dommage matériel :	19.980,12 €
2) dommage moral :	6.660,04 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	19.980,12 €
4) indemnité de départ :	9.990,06 €

soit en tout le montant de 56.610,34 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre son certificat de rémunération pour l'année 2018 sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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 à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

A l'audience du 17 janvier 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de sa démission à la somme de 2.968,01 € qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 16.488,95 € qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 19.786,74 € et qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 19.786,74 €

Elle y a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en versement de son certificat de rémunération de l'année 2018 alors que ce document lui aurait été remis depuis l'introduction de sa demande en justice.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la démission

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 15 décembre 1996 en qualité de chef de réception.

La requérante a démissionné de son travail avec effet immédiat le 4 mai 2018.

B. Quant aux caractères justifiés de la démission

a) Quant au respect de l'article L.124-10(6) du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le seul fait qui est invoqué par la requérante dans le mois précédant sa démission est la non-remise de sa fiche de salaire du mois d'avril 2018.

Elle fait cependant valoir qu'il est normal qu'au jour de la démission le 4 mai 2018, soit quatre jours après la fin du mois d'avril, la requérante n'a pas encore reçu sa fiche de salaire du mois d'avril 2018.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne saurait pas fonder sa démission sur base d'une fiche de salaire qui ne lui a pas été remise quatre jours après la fin du mois concerné.

Elle conclut partant qu'à défaut pour la requérante d'avoir invoqué une faute grave dans le mois précédant sa démission, sa démission n'est pas fondée.

La requérante fait répliquer que la fiche de salaire du salarié doit être versée à la fin de chaque mois avec son décompte.

Elle fait ainsi valoir que le reproche relatif au fait que la partie défenderesse ne lui a pas encore remis sa fiche de salaire du mois d'avril 2018 a été invoqué dans le mois précédant sa démission.

La partie défenderesse fait répliquer que le fait de ne pas avoir remis à la requérante sa fiche de salaire pour le mois d'avril 2018 ne constitue pas une faute grave justifiant la démission de son ancienne salariée quatre jours plus tard.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

Or, le dernier fait invoqué par la requérante à l'appui de sa démission du 4 mai 2018 constitue le fait pour la partie défenderesse de ne pas lui avoir remis sa fiche de salaire du mois d'avril 2018.

La requérante a partant invoqué le dernier motif de sa démission dans le mois précédant cette dernière, de sorte que le premier moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

b) Quant au caractère ancien des motifs invoqués à l'appui de la démission

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le motif de la démission relatif à l'agression physique du 11 février 2016, ainsi que les faits qualifiés par la requérante de harcèlement moral et datant de 2016 et de 2017, sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la démission.

La requérante n'a pas pris position sur le deuxième moyen de la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

Si la requérante peut en application de l'article L.124-10(6) du code du travail invoquer à l'appui de la dernière faute qu'elle reproche à la partie défenderesse des fautes antérieures, il faut néanmoins que ces fautes antérieures ne soient pas trop anciennes.

Les faits relatifs à l'agression physique de la requérante, qui datent du 11 février 2016, ainsi que les faits relatifs au harcèlement moral datant de l'année 2016, sont ainsi trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la démission de la requérante.

Les autres faits relatifs au harcèlement moral de la requérante par la partie défenderesse ne sont néanmoins pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la démission de la requérante alors qu'ils datent de l'année 2017, soit environ un an avant cette démission.

c) Quant au caractère réel et sérieux des autres motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait valoir qu'elle a dû démissionner de son poste de travail alors que la partie défenderesse aurait procédé à une modification substantielle de son contrat de travail sans respecter la procédure prescrite par l'article L.121-7 du code du travail, qu'elle l'aurait moralement harcelée sur son lieu de travail et qu'elle aurait commis plusieurs fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En ce qui concerne en premier lieu la modification de son contrat de travail, la requérante fait valoir que son horaire de travail, qui aurait consisté en 40 heures par semaine plus 4 heures supplémentaires, ont été prévues contractuellement par les parties au litige.

Elle se base ainsi sur une déclaration de la partie défenderesse du 9 avril 2015 pour retenir que la prestation d'heures supplémentaires a été reconnue par son ancien employeur.

Elle se base encore sur un courrier de la partie défenderesse du 27 décembre 2017 pour retenir que la partie défenderesse a reconnu dans ce courrier qu'elle a même presté 46,5 heures de travail par semaine.

Elle fait finalement valoir qu'elle a depuis l'année 1996 presté des heures supplémentaires de manière récurrente.

Elle fait partant valoir que ces heures supplémentaires sont un élément de son contrat de travail et qu'en diminuant ses heures et par conséquent son salaire, la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a depuis l'année 2015 à plusieurs reprises tenté de réduire son salaire.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a déjà en 2015 voulu réduire ses heures de travail.

Elle se base encore sur le courrier de la partie défenderesse du 28 février 2018 pour retenir que cette dernière lui a demandé de ne plus prester d'heures supplémentaires.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse a procédé à une modification de son contrat de travail sans respecter l'article L.121-7 du code du travail.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas respecté le préavis de six mois.

Elle fait finalement valoir que les motifs de la modification de son contrat de travail sont imprécis et qu'ils ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle soutient ainsi que le motif de la restructuration allégué par la partie défenderesse dans son courrier du 28 février 2018 n'est pas réel alors qu'elle aurait en sa qualité de chef de réception dû s'occuper de toutes les réservations de l'hôtel.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a en 2017 moralement harcelée sur son lieu de travail.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse l'a dénigrée auprès de clients, qu'elle lui a crié dessus devant les clients et les salariés et qu'elle ne lui a plus adressé la parole.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui l'aurait dénigrée et diffamée, a porté atteinte à sa réputation et à sa dignité.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a jamais reçu d'avertissement de la partie défenderesse quant à l'exécution de son travail et que son ancien employeur ne s'est jamais plaint de son travail.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les relations de travail entre les parties au litige ont été conflictuelles, voire toxiques.

Elle entend prouver les faits de harcèlement moral de la part de la partie défenderesse par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et par les mails de la partie défenderesse qu'elle a versés au dossier.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a de manière récurrente pas remis ses fiches de salaire.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse en lui pas remis ses fiches de salaire de l'année 2017, ni celle du mois d'avril 2018.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a pas remis ses décomptes de congés pour les années 2017 et 2018.

La partie défenderesse conteste qu'elle ait modifié le contrat de travail de la requérante.

Elle fait valoir que sa demande de ne plus prester d'heures supplémentaires jusqu'à nouvel ordre constitue un droit pour l'employeur.

Elle fait en effet valoir que la prestation d'heures supplémentaires, qui relèverait du pouvoir de l'employeur, ne constitue pas un droit acquis.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a régulièrement presté des heures supplémentaires depuis son entrée en fonction.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui n'aurait pas versé toutes ses fiches de salaire pour les années 2015, 2016 et 2017, n'a pas presté d'heures supplémentaires tous les mois.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a pour l'année 2018 presté des heures supplémentaires qu'en janvier et en février 2018.

Elle fait partant valoir qu'étant donné que la prestation d'heures supplémentaires n'a pas constitué un droit acquis pour la requérante, elle n'a pas procédé à une modification substantielle de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a informé la requérante en 2015, 2016 et 2018 qu'elle ne devait jusqu'à nouvel ordre plus prester des heures supplémentaires, de sorte que la prestation d'heures supplémentaires n'aurait encore de ce fait pas constitué un droit acquis.

Elle fait encore valoir à ce sujet que même si la prestation d'heures supplémentaires constituait un droit acquis, elle n'a pas modifié le contrat de travail de la requérante alors que cette modification n'aurait pas été appliquée.

Elle fait en effet valoir que la requérante a suite à son courrier du 28 février 2018 été soit en congé, soit en congé de maladie, pour finalement démissionner de son travail.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'a à ce sujet pas commis de faute grave alors qu'elle aurait eu le droit de dire à la requérante de ne plus prester d'heures supplémentaires.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a à ce sujet pas prouvé qu'elle a commis une faute grave.

Elle conteste ensuite avoir moralement harcelé la requérante.

Elle fait valoir à ce sujet qu'elle n'a pas harcelé la requérante de manière constante et continue.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas précise.

Elle donne encore à considérer que le témoin n'a pas précisé si la requérante a été triste à cause d'elle.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le témoin ne fait état que de ouï-dire alors qu'il n'aurait pas été présent au moment des faits.

Elle demande finalement à voir rejeter le courrier du 27 décembre 2017 des débats alors que la requérante, qui aurait fouillé dans ses courriers, n'aurait pas eu l'autorisation de prendre ce document.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a commis une erreur et qu'elle s'en est excusée auprès de la requérante.

En ce qui concerne ensuite la fiche de salaire du mois d'avril 2018, la partie défenderesse fait valoir que la requérante ne l'a pas mise en demeure de verser cette fiche de salaire.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la fiche de salaire en question a été remise à la requérante dans le mois qui a suivi sa demande.

Elle fait finalement valoir que la requérante avait ses fiches de salaire de janvier à mars 2018.

En ce qui concerne ensuite les fiches de salaire pour l'année 2017, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a jusqu'en 2018 établi ses fiches de salaire et qu'elle les a partant eues.

Elle donne encore à considérer que la requérante verse ses fiches de salaire de l'année 2017 pour les mois pendant lesquels elle a presté des heures supplémentaires.

En ce qui concerne finalement les décomptes de congés pour les années 2017 et 2018, la partie défenderesse soutient que la requérante a disposé de ses décomptes de congés.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a elle-même établi son décompte de congés pour l'année 2017.

Elle fait encore valoir que la requérante avait ses fiches de salaire de 2018 et qu'elle connaissait partant son décompte de congés pour cette année.

Elle fait finalement valoir que la requérante a pris l'intégralité de ses congés au moment de sa démission pour retenir que son ancienne salariée est de mauvaise foi.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a démissionné juste après avoir trouvé un nouvel emploi mieux rémunéré ailleurs.

La requérante conteste qu'elle soit de mauvaise foi.

Elle soutient ainsi qu'elle n'a pas ses autres fiches de salaire et elle fait valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé que ces fiches lui ont été versées.

Elle conteste ainsi qu'elle ait avant 2018 établi elle-même ses fiches de salaire et elle fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de le démontrer.

Elle conteste encore avoir établi ses décomptes de congés.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si les faits invoqués par la requérante à l'appui de sa démission sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

En l'occurrence, la requérante fait valoir qu'elle a dû démissionner de son poste de travail pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse alors que cette dernière aurait procédé à une modification substantielle de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du code du travail, qu'elle l'aurait moralement harcelée sur son lieu de travail, qu'elle ne lui aurait pas remis ses fiches de salaire de l'année 2017 et du mois d'avril 2018 et qu'elle ne lui aurait pas remis ses décomptes de congés pour les années 2017 et 2018.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à la modification substantielle du contrat de travail, aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail. »

Il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il y a eu modification substantielle du contrat de travail de la requérante en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du code du travail.

D'après le point 3 du contrat de travail conclu entre les parties au litige le 8 novembre 1996, *« l'horaire normal initial du travail est de 7h00-16h00 du lundi au vendredi et de 7h00 à 12h00 le samedi, y inclus la ½ heure de repas ».*

Le contrat de travail prévoit ainsi une durée hebdomadaire de travail de 46,50 heures de travail.

Il résulte ensuite d'un courrier de la partie défenderesse du 9 avril 2015 que le salaire de la requérante s'est composé de « forme indivisible » d'un salaire brut de base de 40 heures et de 4 heures supplémentaires avec leurs suppléments.

Il résulte finalement d'un courrier que la partie défenderesse a envoyé à l'SOCIETE2.) le 27 décembre 2017, courrier auquel se réfère également la requérante, que cette dernière a presté un

horaire de 46,50 heures du lundi au vendredi et que 6,5 heures ont été déclarées comme heures supplémentaires avec un supplément de 40%.

Il n'y a contrairement à la demande de la partie défenderesse pas lieu de rejeter le courrier du 27 décembre 2017 des débats alors que la partie défenderesse l'a également versé au dossier et qu'elle se base elle-même sur cette pièce à l'appui de ses plaidoiries.

La prestation d'au moins 4 heures supplémentaires par semaine était partant un élément du contrat de travail et la partie défenderesse a dans son courrier du 27 décembre 2017 reconnu que la requérante a presté ces heures supplémentaires.

Par courrier daté du 28 février 2018, la partie défenderesse a demandé à la requérante de ne plus prester ces heures supplémentaires :

Scan (courrier)

En réduisant l'horaire de travail hebdomadaire de la requérante, la partie défenderesse a également réduit son salaire, de sorte qu'elle a substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante en sa défaveur.

La partie défenderesse a encore substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du code du travail.

Il résulte encore des éléments du dossier, et notamment des courriers de la partie défenderesse du 25 janvier 2015 et du 9 février 2016, que cette dernière a déjà avant le 18 février 2018 essayé de réduire l'horaire de travail de la requérante, réduction qui aurait entraîné une diminution de salaire pour cette dernière.

Il résulte finalement d'un mail du 1^{er} février 2017 que la partie défenderesse a encore menacé la requérante de réduire son horaire de travail.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au harcèlement moral, il résulte en tout cas des éléments du dossier que la relation entre les parties au litige n'a pas été bonne.

Si PERSONNE5.) ne s'est dans son attestation testimoniale par prononcée de manière précise sur le comportement de la partie défenderesse envers la requérante ou si elle n'a fait état de oui-dire concernant les faits datés de février 2018, l'attitude de la partie défenderesse envers la requérante résulte cependant de ses courriels du 13 décembre 2017 et du 13 février 2018.

Tandis que dans son courriel du 13 décembre 2017, la partie défenderesse écrit à l'un de ses clients que la requérante l'énerve beaucoup, elle admet dans son courriel du 13 février 2018 qu'elle n'adresse plus la parole à la requérante.

En ce qui concerne finalement le reproche de la requérante relatif à la non-remise de ses fiches de salaire pour l'année 2017, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que c'est la requérante qui a établi ses propres fiches de salaire pour cette année.

Il résulte au contraire d'un mail que la partie défenderesse a envoyé à l'SOCIETE3.) le 17 juillet 2015 que c'est la fiduciaire de la partie défenderesse qui s'occupe de l'établissement des fiches de salaire alors que celles que la partie défenderesse a elle-même établies n'ont pas été en règle.

La partie défenderesse est encore restée en défaut de prouver qu'elle a remis à la requérante ses fiches de salaire pour les mois de février à novembre 2017.

La partie défenderesse n'a finalement pas remis à la requérante sa fiche de salaire du mois d'avril 2018 à la date du 4 mai 2018, date de la démission de la requérante.

Ainsi, comme l'a à juste titre fait plaider la requérante, l'employeur est en application de l'article L.125-7 du code du travail obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, la fiche de salaire du mois afférent.

Or, le fait pour la partie défenderesse d'avoir substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante sans respecter les formalités prescrites par l'article L.121-7 du code du travail, le fait pour la partie défenderesse de ne plus avoir adressé la parole à la requérante et le fait pour elle de ne pas avoir remis à la requérante ses fiches de salaire pour les mois de février à novembre 2017 et celle du mois d'avril 2018 à la fin de ce mois, constituent déjà à eux seuls des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La démission de la requérante du 4 mai 2018 doit partant être déclarée fondée et justifiée.

d) Quant aux demandes indemnitaires

1) Quant au dommage matériel

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.968,01 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son montant.

Elle fait en premier lieu valoir que le dommage matériel que la requérante aurait subi du fait de sa démission est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a pas versé de demandes d'emploi au dossier.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante cherche un nouvel emploi depuis le mois de décembre 2017.

- Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de la résiliation de son contrat de travail et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité

compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié démissionnaire doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec sa démission doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de cette démission.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, la requérante, qui a suite à sa démission du 4 mai 2018 retrouvé du travail le 1^{er} juin 2018, soit vingt-sept jours après la démission, est censée avoir fait les recherches nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

La demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de la résiliation de son contrat de travail doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de [2.804,13 €(salaire mensuel) X 27(jours) : 30(jours) =] 2.523,72 €

Il y a en effet lieu de prendre comme salaire mensuel de la requérante le montant de 2.716,21 € additionné du montant de [4(heures supplémentaires) X 21,9808 €(salaire horaire) =] 87,92 € du chef des quatre heures supplémentaires prévues contractuellement par les parties au litige.

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 16.488,95 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir que la requérante, qui aurait rapidement retrouvé du travail, n'a subi aucun dommage moral.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant réclamé par la requérante au titre de ce dommage moral est surfait.

- Quant aux motifs du jugement

La démission d'un salarié pour faute grave dans le chef de son employeur 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 tracas.

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 il a dû démissionner.

Or, la requérante, qui a retrouvé du travail vingt-sept jours après sa démission, n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 12.500.- €

3) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 3.297,79 € (moyenne des trois derniers salaires avant maladie) =] 19.786,74 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son montant.

Elle fait valoir que la requérante ne peut toucher une indemnité compensatoire de préavis que du 4 mai 2018, date de sa démission, au 1^{er} juin 2018, date à laquelle elle aurait retrouvé du travail auprès d'un nouvel employeur pour un salaire supérieur.

- Quant aux motifs du jugement

Or, le salarié dont la démission pour faute grave de l'employeur est jugée fondée et justifiée par le Tribunal du Travail a en vertu de la loi du 8 avril 2018 portant modification 1) du code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, entrée en vigueur le 15 avril 2018, droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée conformément aux articles L.124-3(2) et L.124-6 du code du travail.

Ainsi, aux termes de 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 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :
à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que la démission de la requérante pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse a été déclarée fondée et justifiée et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période supérieure à dix ans, elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 précités.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est partant fondée pour le montant de [6(mois) X 2.804,13 €(salaire mensuel) =] 16.824,78 €

4) Quant à l'indemnité de départ

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 3.297,79 €(moyenne des trois derniers salaires avant maladie) =] 19.786,74 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la quatrième demande de la requérante.

- Quant aux motifs du jugement

Or, le salarié dont la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur est jugée fondée et justifiée par le Tribunal du Travail a en vertu de la prédite loi du 8 avril 2018 également droit à une indemnité de départ calculée conformément à l'article L.124-7 du code du travail.

Ainsi, aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*

- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que la démission de la requérante pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse a été déclarée fondée et justifiée et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant plus de vingt ans, elle a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ de six mois.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ est partant fondée pour le montant de $[6(\text{mois}) \times 2.804,13 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 16.824,88 \text{ €}$

II. Quant à la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 17 janvier 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de $[3(\text{mois}) \times 2.716,21 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 8.148,63 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait en effet valoir que la démission avec effet immédiat de la requérante n'est pas fondée, de sorte qu'elle aurait en démissionnant dû respecter un préavis de trois mois.

La requérante n'a pas pris position sur la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

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

Cette demande doit cependant être déclarée non fondée alors que la démission de la requérante du 4 mai 2018 a été déclarée fondée et justifiée.

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

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

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante 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 requérante à la somme de 1.250.- €

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

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure 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 les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de sa démission à la somme de 2.968,01 € qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 16.488,95 € qu'elle diminue sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 19.786,74 € et qu'elle augmente sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 19.786,74 €;

lui **donne** finalement acte qu'elle renonce à sa demande en versement de son certificat de rémunération de l'année 2018 ;

déclare la démission d'PERSONNE1.) du 4 mai 2018 fondée et justifiée ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de la résiliation de son contrat de travail pour le montant de 2.523,72 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 12.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 16.824,88 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 16.824,88 €;

partant **condamne** PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.523,72 €+ 12.500.- € + 16.824,88 €+ 16.824,88 €=) 48.673,48 € avec les intérêts légaux à partir du 9 avril 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la première demande reconventionnelle de PERSONNE3.) et la rejette ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE3.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne PERSONNE3.) 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