

Répertoire no 708/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 FEVRIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Olivier GALLE

Laurent BAUMGARTEN

Yves ENDERS

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.)

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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 en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de

commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maaïke DEROOST, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe NEY, 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 Stéphane SUNNEN, avocat à la Cour, 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 23 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 janvier 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 février 2023. A l'audience de ce jour, Maître Clément SCUVEE comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Maaïke DEROOST se présenta pour la partie défenderesse et Maître Stéphane SUNNEN 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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 23 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.)

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 : | 30.000.- € |
| 2) dommage moral : | 4.000.- € |

soit en tout le montant de 34.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la date de la contestation des motifs le 6 juillet 2020, sinon 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 la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

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

A l'audience du 7 février 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.483,69 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, 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 44.052,23 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mai 2020 au 11 juillet 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La requérante a été engagée en février 2015 en qualité de juriste avec le titre de manager par la société SOCIETE3.).

Le directeur de la société SOCIETE3.), PERSONNE2.), a vendu sa société six mois après à la société SOCIETE4.) qui a repris les salariés de SOCIETE3.).

Suite à des problèmes relationnels avec la société SOCIETE4.), PERSONNE2.) a transféré ses clients vers une nouvelle société, la société SOCIETE5.).

Cette dernière société a alors été approchée par certains des salariés, dont la requérante, et un accord de confidentialité proposant une reprise desdits salariés dans les mêmes conditions que leur contrat avec la société SOCIETE4.) a été signé.

La société SOCIETE5.) a engagé la requérante le 11 octobre 2016 en qualité de senior dans le département « corporate services ».

En juillet 2017, un nouveau transfert de société a eu lieu vers la partie défenderesse qui a repris les salariés de la société SOCIETE5.).

La partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 13 mars 2020 suite à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 11 mars 2020.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 24 mars 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 23 avril 2020.

Ce courrier est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 6 juillet 2020.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) 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 valoir à l'appui de son premier moyen que la lettre de motivation du congédiement ne comporte aucune précision quant aux dates.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs donné aucun exemple quant aux difficultés qu'elle aurait rencontrées dans la collaboration avec le reste de ses collègues.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans cette lettre en quoi sa performance n'aurait pas été satisfaisante.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'y a donné aucun exemple quant aux erreurs d'attention qu'elle aurait commises.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'y a pas expliqué en quoi son profil ou son CV ne correspond pas à ce qui était attendu d'elle.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs à quel moment elle aurait considéré la possibilité de la transférer au service sous la responsabilité de PERSONNE3.).

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

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué les manquements qu'elle reproche à la requérante dans la lettre de motifs.

b) 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.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes qu'elle reproche à la requérante, elle n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

Ainsi, la partie défenderesse, qui n'a dans la lettre de motifs pas daté les faits, n'y a pas non plus indiqué quelles ont été les difficultés que la requérante aurait rencontrées dans la collaboration avec le reste de ses collègues de travail, en quoi la performance de la requérante n'aurait pas été satisfaisante, quelles auraient été les erreurs d'inattention de la requérante, en quoi il y aurait eu une inadéquation entre le profil de la requérante et celui requis par le service et en quoi la requérante aurait fait preuve d'un manque d'intérêt dans le dernier service dans lequel elle a été transférée.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 13 mars 2020 doit être déclaré abusif.

Il n'y a partant plus lieu d'analyser les autres moyens des parties au litige relatifs au caractère abusif du licenciement de la requérante.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) 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 12.483,69 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait en premier lieu valoir que la requérante a déjà activement recherché du travail avant son licenciement, de sorte qu'elle aurait depuis longtemps pris la décision de partir et qu'elle n'aurait partant plus eu la volonté de poursuivre la relation de travail.

Elle fait partant valoir que le lien causal entre le licenciement de la requérante et le dommage matériel que cette dernière aurait subi du fait de son licenciement a été rompu du fait de cette recherche active de travail.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a suivi des formations au lieu de concentrer ses efforts sur des recherches d'emploi, de sorte que le lien de causalité entre le congédiement et ses conséquences dommageables aurait encore été rompu de ce chef.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Elle donne ainsi à considérer que la requérante, qui aurait été licenciée en mars 2020 et dont le préavis aurait pris fin en mai 2020, n'a commencé à rechercher du travail qu'à partir du mois de janvier 2021.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi effectuées par la requérante ne sont pas poussées.

Elle fait en effet valoir que la requérante a limité ses recherches d'emploi sur la période allant du mois de janvier au mois de novembre 2021.

Elle fait ainsi valoir que sur cette période, la requérante n'a fait environ que trois candidatures par mois, ce qui serait insuffisant.

Elle fait ensuite valoir que la recherche d'emploi de la requérante aurait dans un contexte de fond de crise dû être plus effective.

Elle fait encore valoir que la fonction pour laquelle la requérante a postulé ne ressort pas toujours de ses recherches d'emploi.

Elle fait finalement valoir que la requérante a postulé pour des postes pour lesquelles elle n'aurait pas la qualification professionnelle requise.

Elle conclut partant que la requérante n'a pas subi de dommage matériel du fait de son licenciement et elle demande dès lors le rejet de la première demande indemnitaire de son ancienne salariée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande le rejet des bulletins de salaire versés par la requérante alors qu'ils seraient illisibles.

Elle fait ainsi valoir qu'on ne peut pas déduire le montant du salaire de la requérante de ces fiches de salaire.

La partie défenderesse demande finalement à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice matériel à de plus justes proportions.

La requérante fait répliquer qu'elle a fait vingt-deux recherches d'emploi.

Elle fait ensuite valoir que le fait pour elle d'avoir fait des demandes d'emploi deux mois avant son licenciement ne doit pas lui porter préjudice.

Elle fait ainsi valoir qu'un salarié a le droit de sonder le marché du travail pour trouver un meilleur emploi ailleurs.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne peut pas lui être reproché d'avoir suivi des formations.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a suivi des cours d'allemand, ce qui serait un atout sur le marché du travail.

Elle fait encore valoir que l'ADEM vérifie si le salarié a activement recherché du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a activement recherché du travail alors que les indemnités de chômage lui auraient été payées.

Elle fait finalement valoir que si les fiches de salaire qu'elle a versées ne sont pas très lisibles, son salaire peut être calculé à partir des données contenues dans son contrat de travail.

Elle se base ainsi sur l'article 3 de son contrat de travail pour retenir que son salaire s'est au moment de la conclusion du contrat chiffré à la somme de 3.548,04 € à indice 794,54.

Elle fait ensuite valoir qu'étant donné que l'indice aurait été de 834,76 au moment de son licenciement, son salaire s'est à ce moment chiffré à la somme de 3.727,64 €

Elle soutient ainsi que le montant de 3.727,64 € est lisible sur ses fiches de salaire qui seraient cohérentes avec son contrat de travail.

Elle fait finalement valoir qu'elle a pris en compte dans son décompte le montant de 4.038,28 € à titre de salaire mensuel alors qu'elle aurait touché un treizième mois.

La partie défenderesse fait répliquer que la position de l'ADEM n'est pas déterminante pour dire si un salarié a fait des recherches d'emploi actives.

Elle fait finalement valoir que la requérante aurait en sa qualité de juriste pu retrouver un emploi plus facilement.

La requérante fait finalement répliquer qu'elle a été licenciée deux jours avant le confinement dû à la pandémie liée au COVID-19, de sorte qu'elle aurait eu des difficultés pour retrouver du travail pendant cette période.

Elle donne à considérer qu'il y a pendant cette période eu une restriction à la circulation et que les employeurs ont été plus réticents à faire des embauches en raison du contexte économique difficile.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit

normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

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, il résulte des recherches d'emploi versées que la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 13 mars 2020, a fait trois recherches d'emploi avant son congédiement, à savoir deux en date du 12 janvier 2020 et une en date du 22 janvier 2020.

Comme l'a à juste titre fait plaider la requérante, cette circonstance ne saurait pas lui porter préjudice alors qu'un salarié a le droit de sonder le marché du travail pour trouver un meilleur emploi ailleurs.

Si la requérante a en effet fait quelques recherches d'emploi ailleurs, il n'est pas certain qu'elle aurait quitté la partie défenderesse pour accepter un poste auprès d'un autre employeur.

Il résulte ensuite des pièces versées que la requérante, dont le préavis a pris fin le 15 mai 2020, a fait une recherche d'emploi en juin 2020, une recherche d'emploi en juillet 2020, deux recherches d'emploi en septembre 2020, une recherche d'emploi en décembre 2020, trois recherches d'emploi en janvier 2021, une recherche d'emploi en mars 2021, une recherche d'emploi en octobre 2021 et une recherche d'emploi en novembre 2021.

La requérante verse ensuite dix-neuf réponses d'employeurs potentiels au dossier dont la première ne date que du 20 avril 2021.

La requérante n'a partant pas prouvé qu'elle a dès son licenciement fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Les formations que la requérante a effectuées après son licenciement ne la dispensaient en outre pas de rechercher activement un nouvel emploi dès son licenciement.

La requérante ne saurait finalement pas légitimement faire valoir qu'elle a eu des difficultés à retrouver du travail durant la pandémie liée au COVID-19 alors qu'elle n'a pas démontré qu'elle a activement recherché du travail pendant cette période, ce qu'elle aurait dû faire.

La requérante n'a partant en tout état de cause pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante pour les mêmes motifs que ceux qu'elle a exposés pour la demande de son ancienne salariée en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait encore valoir que la requérante ne s'est pas fait de soucis pour son avenir professionnel alors qu'elle n'aurait pas activement recherché du travail.

La partie défenderesse demande finalement à titre subsidiaire à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des 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 le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle 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 évalue à la somme réclamée de 4.000.- €

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 44.052,23 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mai 2020 au 11 juillet 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, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

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.

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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante au montant de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €

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.

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, sur minute et avant enregistrement.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus 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 PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.483,69 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE2.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 mars 2020 abusif ;

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

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 4.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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 fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE2.) s.a. 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