

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 830/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 14 MARS 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 SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

ayant initialement comparu par Maître Frédéric VENEAU, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, comparant actuellement par Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, avocat à la Cour, 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 la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR s.à r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265322, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

I) (L-TRAV-371/20) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-371/20 fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 juin 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 juillet 2020. L'affaire fut l'objet de plusieurs refixations et d'une mise au rôle général.

II) (L-TRAV-466/20) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-466/20 fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 juillet 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 août 2020. L'affaire fut l'objet de plusieurs refixations et d'une mise au rôle général.

Suite à un courrier de Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA du 11 septembre 2022, les deux affaires furent réappelées à l'audience publique du 24 janvier 2023 pour plaidoiries.

Après refixation, les affaires furent utilement retenues à l'audience publique du 24 février 2023. A l'audience de ce jour, Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Bertrand COHEN-SABBAN et Maître Clarisse 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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 juin 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir dire que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 3 mars 2020 est abusif.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 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 et sans caution.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 juillet 2020, la requérante a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 :                   | 6.269,28 € |
| 2) dommage moral :                      | 3.134,64 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 2.089,76 € |

soit en tout le montant de 11.493,68 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, la requérante demande sur base de l'article L.122-13 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.089,76 €

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande encore 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.

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

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

A l'audience du 23 février 2023, 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 la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.125,81 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 4 mars 2020 au 2 mars 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité des requêtes de la requérante**

A. Quant à la recevabilité de la requête introduite le 16 juillet 2020 et quant à la demande de la requérante en jonction des deux affaires introduites suivant les requêtes des 9 juin et 16 juillet 2020

### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la deuxième requête datée du 16 juillet 2020 pour se heurter aux mêmes demandes que celles contenues dans la première requête datée du 6 juin 2020.

Elle soutient que les demandes contenues dans la deuxième requête sont identiques à celles formulées dans la première requête, de sorte que la deuxième requête serait irrecevable.

Elle fait en effet valoir qu'on ne peut pas formuler deux fois la même demande devant la même juridiction.

Elle fait ainsi valoir que la première requête, qui saisirait le tribunal malgré le fait qu'elle serait mal rédigée, contient trois demandes, une première demande tendant à voir déclarer le licenciement abusif, une deuxième demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et une troisième demande tendant au paiement d'une indemnité forfaitaire en cas de résiliation abusive d'un contrat de travail à durée déterminée (SOCIETE2.)).

Elle fait ensuite valoir que la deuxième requête contient les mêmes demandes, mais qu'elle est plus compartimentée.

Elle fait ainsi valoir que la deuxième requête contient comme demande principale la rupture abusive du contrat de travail, demande qui serait la même que celle contenue dans la première requête.

Elle fait en effet valoir que la deuxième requête tire les conséquences de la demande en licenciement abusif, c'est-à-dire qu'elle contient la demande en indemnisation des préjudice matériel et moral subis par la requérante du fait de son licenciement, ainsi que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait ainsi valoir que ces dernières demandes ne sont que la conséquence de la demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement, qu'elles ne sont que les accessoires de la demande en licenciement abusif demandées dans la première requête.

Elle soutient ainsi qu'on ne peut en vertu du contrat judiciaire qui s'est formé entre les parties au litige pas formuler des demandes indemnitaires qui ne sont pas contenues dans la requête.

Elle fait ensuite valoir que la deuxième requête contient une demande en paiement d'une indemnité de procédure comme dans la première requête.

Elle fait encore valoir que la deuxième requête contient tout comme la première requête la demande en paiement d'une indemnité forfaitaire sur base de l'article L.122-13 du code du travail.

Elle fait finalement valoir que les deux requêtes portent sur les mêmes parties et qu'elles ont le même objet et la même cause.

La partie défenderesse conclut partant que la deuxième requête est identique à la première, de sorte qu'elle serait irrecevable.

La requérante soutient que la requête qu'elle a introduite le 16 juillet 2020 est recevable et elle demande la jonction des deux affaires introduites les 9 juin et 16 juillet 2020.

Elle soutient que le fait que ses deux requêtes ont le même objet n'entraîne pas leur irrecevabilité.

Elle fait ainsi valoir que les deux demandes sont connexes, de sorte qu'elles seraient recevables et qu'elle pourrait demander la jonction des deux rôles.

#### b) Quant aux motifs du jugement

La jonction d'instances est la mesure par laquelle une juridiction réunit des instances également pendantes devant elle pour les instruire ou juger ensemble.

La décision de jonction d'instances est ainsi subordonnée à l'existence entre les litiges d'un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne administration de la justice d'en connaître ensemble, c'est-à-dire d'un lien de connexité.

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence de circonstances propres à établir la connexité et à justifier la jonction.

Or, si la requérante a dans le dispositif de ses deux requêtes demandé à voir déclarer son licenciement abusif, elle a dans le dispositif de sa deuxième requête encore formulé des demandes indemnitaires à l'encontre de la partie défenderesse.

Les demandes de la requérante sont partant dans un rapport de dépendance l'une à l'égard de l'autre, de sorte qu'elles sont connexes et qu'elles peuvent être jugées ensemble.

Le premier moyen de la partie défenderesse relatif à l'irrecevabilité de la deuxième requête pour être identique à celle de la première requête doit partant être rejetée.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a dès lors lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

#### B. Quant à l'irrecevabilité des requêtes de la requérante pour cause de forclusion

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut ensuite à l'irrecevabilité des deux requêtes de la requérante pour cause de forclusion.

Elle fait valoir à ce sujet que le délai de forclusion de trois mois pour solliciter une indemnisation au regard d'un licenciement abusif court à partir de la notification du licenciement, soit en l'espèce à partir du 3 mars 2020.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a rapporté la preuve que le 3 mars 2020, elle a posté la lettre de licenciement de la requérante.

Elle soutient en effet qu'elle a envoyé la lettre de licenciement à la dernière adresse connue de la requérante au L-ADRESSE3.).

Elle fait ainsi valoir que si la requérante avait déménagé à la date du 3 mars 2020, il lui appartient de prouver qu'elle l'a informée de sa nouvelle adresse, ce qu'elle serait restée en défaut de faire.

Elle soutient au contraire que l'adresse à laquelle elle a envoyé la lettre de licenciement a toujours été celle située à L-ADRESSE3.), alors que l'enveloppe contenant la lettre de licenciement indiquerait que la requérante a été absente lors du passage du facteur.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'est pas allée chercher son courrier du 3 mars 2020 à la poste et qu'elle a par la suite été informée de son licenciement par courriel du 17 mars 2020.

Elle fait partant valoir qu'étant donné que le courrier de licenciement aurait été notifié à la requérante le 3 mars 2020, cette dernière a eu jusqu'au 3 juin 2020 soit pour contester son licenciement, soit pour introduire son recours tendant à voir déclarer son licenciement abusif devant la juridiction du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'à défaut pour la requérante d'avoir contesté son licenciement, ses requêtes, qui auraient été introduites les 9 juin et 16 juillet 2020, l'ont été tardivement.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la forclusion a pour effet d'empêcher la requérante de se prévaloir des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

La requérante fait répliquer qu'elle a été avisée de la lettre de licenciement du 3 mars 2020 et qu'elle est partant réputée l'avoir reçue.

Elle conteste cependant que ses demandes soient forcluses.

Elle se base en effet sur le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales pour retenir que le délai de forclusion a en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19 été prorogé.

Elle fait ainsi valoir que les délais ont en raison de l'état de crise été prorogés jusqu'au 24 août 2020, de sorte que ses deux requêtes des 9 juin et 16 juillet 2020 auraient été introduites dans les délais et qu'elles seraient recevables.

La partie défenderesse se rapporte finalement à la sagesse du tribunal en ce qui concerne la forclusion de la demande de la requérante.

Elle donne à considérer que le délai de forclusion a commencé à courir dès le 3 mars 2020, de sorte que vingt-deux jours se seraient écoulés jusqu'au 25 mars 2020.

La partie défenderesse fait répliquer que même si le délai de trois mois a couru à partir du 3 mars 2020, le délai de forclusion a été prorogé par la loi jusqu'au 2 août 2020, de sorte que ces deux requêtes auraient encore été introduites dans les délais.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.*

*A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.*

*Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

En outre, aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, tel que modifié, ayant pris effet le 26 mars 2020 ;

*« (1) Les délais prescrits dans les procédures devant les juridictions constitutionnelle, judiciaires, administratives et militaires sont suspendus.*

*Sont également suspendus les délais de procédure suivants :*

- *les délais qui régissent les cours des procédures comme les délais de mise en état, et*
- *les délais préfix, de forclusion ou de déchéance, qui gouvernent l'introduction des voies de recours ordinaires et extraordinaires contre les ordonnances, jugements ou arrêts. ».*

*(2) Les délais, légaux ou conventionnels, qui gouvernent l'introduction des procédures en première instance devant les juridictions judiciaires, administratives et militaires, y compris les délais de prescription extinctive, les délais préfix, de forclusion ou de déchéance, ainsi que les délais qui gouvernent l'introduction des recours gracieux, sont prorogés comme suit :*

- *les délais venant à échéance pendant l'état de crise sont reportés de deux mois à compter de la date de la fin de l'état de crise ;*
- *les délais venant à échéance dans le mois suivant la fin de l'état de crise sont reportés d'un mois à compter de leur date d'échéance..... ».*

Finalement, l'état de crise, déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, ayant suivi la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le présent règlement grand-ducal du 18 mars 2020 été prorogé de trois mois, a pris fin le 24 juin 2020.

Or, étant donné que la partie défenderesse a licencié la requérante le 3 mars 2020, le délai de forclusion de trois mois a commencé à courir à partir de cette dernière date et est venu à échéance pendant l'état de crise, soit le 3 juin 2020, de sorte qu'il a été reporté de deux mois à compter de la date de la fin de l'état de crise, soit jusqu'au 24 août 2020.

Les deux requêtes, introduites les 9 juin et 16 juillet 2020, ont partant été introduites dans les délais.

Le deuxième moyen d'irrecevabilité de la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

Les requêtes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent partant être déclarées recevables.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant à la nature du contrat de travail conclu entre les parties au litige : SOCIETE2.) ou CDI**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande en premier lieu à voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée (SOCIETE2.) en un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Elle fait exposer à l'appui de sa première demande qu'elle a suivant SOCIETE2.) du 4 septembre 2018 été au service de la partie défenderesse en qualité d'agent de comptoir pour une durée de douze mois allant du 4 septembre 2018 au 3 septembre 2019.

Elle fait ensuite exposer qu'un avenant au prédit SOCIETE2.) a été signé en date du 4 septembre 2019 prolongeant la durée du contrat de travail de douze mois du 4 septembre 2019 au 3 septembre 2020.

Elle fait cependant valoir que l'article L.122-1 du code du travail ne prévoit le recours au SOCIETE2.) que dans les cas limitativement énumérés par la loi et que le contrat doit mentionner ce cas d'ouverture avec précision.

Elle fait ainsi valoir que le contrat de travail initial signé entre les parties au litige ne précise pas les raisons pour lesquelles la partie défenderesse a eu recours à un SOCIETE2.) pour son embauche.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse a violé les dispositions de l'article L.122-1 du code du travail.

Elle fait encore valoir que l'article L.122-9 du code du travail dispose que tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1 et suivants est réputé à durée indéterminée.

Elle demande partant à voir dire qu'elle était liée à la partie défenderesse par un CDI depuis le 4 septembre 2018.

La partie défenderesse fait valoir que les parties au litige étaient bien liées par un CDI depuis le 4 septembre 2018.

Elle fait ainsi valoir que les nouveaux employeurs de la requérante n'avaient pas connaissance qu'ils devaient indiquer la nature de la fonction dans le SOCIETE2.).

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.122-1 du code du travail :

*« (1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.*

*(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):*

*1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;*

*2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;*

*3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;*

4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;

5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;

6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;

7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;

8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. ».

En outre d'après l'article L.122-9 du code du travail, « tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L.122-1, L.122-3, L.122-4, L.122-5 et L.122-7 est réputé à durée indéterminée ».

Il appert à l'analyse des SOCIETE2.) de la requérante que cette dernière a suivant contrat de travail à durée déterminée du 4 septembre 2018 été au service de la partie défenderesse en qualité d'agent de comptoir pour une durée de douze mois allant du 4 septembre 2018 au 3 septembre 2019.

Un avenant au prédit SOCIETE2.) a ensuite été signé par les parties au litige en date du 4 septembre 2019, avenant prolongeant la durée du contrat de travail de douze mois du 4 septembre 2019 au 3 septembre 2020.

Etant donné que le SOCIETE2.) de la requérante du 4 septembre 2018 ne comporte pas la définition de son objet, il doit en application de l'article L.122-9 du code du travail être requalifié en CDI.

La requérante a partant été liée à la partie défenderesse par un CDI depuis le 4 septembre 2018.

## B. Quant au licenciement

### a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 4 septembre 2018 en qualité d'agent de comptoir, l'a licenciée avec effet immédiat le 3 mars 2020.

La lettre de licenciement est rédigée comme suit :

**Scan**

## b) Quant au caractère abusif du licenciement : 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.

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

### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de 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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Or, si la partie défenderesse a dans la lettre de licenciement indiqué la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, à savoir une nouvelle rixe pour motifs personnels, la date à laquelle la rixe se serait produite, soit le 3 mars 2020, ainsi que les circonstances de nature à attribuer à la faute ainsi commise le caractère d'un motif grave, à savoir une atteinte à son image commerciale et le risque d'une perte de clientèle, elle n'y a pas précisé les circonstances de fait entourant la faute ainsi reprochée.

Elle n'y a ainsi pas décrit avec qui la requérante s'est battue, comment la rixe s'est déroulée et qui a commencé la bagarre.

Elle n'y a finalement donné aucune précision sur les faits ayant donné lieu à l'avertissement du 6 janvier 2020.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure d'apprécier à la lecture de la lettre de licenciement si la requérante a commis une faute grave de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de 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 le 3 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

#### 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 6.269,28 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle demande à ce que sa demande en réparation du préjudice matériel soit au moins déclarée fondée pour la période allant du 3 mars au 24 juin 2020.

La partie défenderesse n'a pas contesté la première demande indemnitaire de la requérante.

##### - 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, la requérante, qui a été licenciée avec effet immédiat le 3 mars 2020, n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Si l'état de crise a été déclaré le 18 mars 2020 et prorogé jusqu'au 24 juin 2020, cette circonstance n'a pas dispensé la requérante de chercher activement un nouvel emploi dès son licenciement alors qu'elle ignorait si l'état de crise allait être prorogé au-delà du 24 juin 2020.

La requérante n'a partant pas 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.

## 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 3.134,64 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

### - 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 immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des 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 1.500.- €

## 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 2.089,76 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande indemnitaire de la requérante.

### - Quant aux motifs du jugement

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 le licenciement de la requérante a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant environ un an et demi, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est partant au vu des pièces versées fondée pour le montant réclamée de 2.089,76 €

#### 4) Quant à la demande subsidiaire en paiement de dommages et intérêts sur base de l'article L.122-13 du code du travail

##### - Quant aux moyens des parties au litige

A titre subsidiaire, la requérante demande en cas de non-requalification de son contrat de travail à voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base de l'article L.122-3 du code du travail le montant de 2.089,76 € à titre de dommages et intérêts.

La partie défenderesse n'a pas non plus pris position sur la quatrième demande indemnitaire de la requérante.

##### - Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la requérante a été liée par un CDI à la partie défenderesse depuis le 4 septembre 2018, sa demande subsidiaire doit être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse**

#### A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 23 février 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 2.000.- € qu'elle a prêté à son ancienne salariée et que cette dernière ne lui a pas remboursé.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante a signé une reconnaissance de dettes pour le prédit montant de 2.000.- €

Elle fait finalement valoir que le Tribunal du Travail est matériellement compétent pour connaître de sa demande reconventionnelle alors que la créance qu'elle déteindrait à l'encontre de la requérante serait issue de l'exécution du contrat de travail signé par les parties au litige.

La requérante fait valoir que le Tribunal du Travail est incompétent *ratione materiae* pour connaître de la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir que la reconnaissance de dettes ne naît pas du contrat de travail et qu'elle est du ressort civil.

La partie défenderesse soutient que la créance est née de la relation de travail.

La requérante fait répliquer que les circonstances dans lesquelles le prêt a été accordé ne résulte pas des éléments du dossier.

### B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a prêté la somme de 2.000.- € à la requérante, somme pour laquelle cette dernière a signé une reconnaissance de dettes.

Or, la contestation relative à une reconnaissance de dettes pour un prêt d'argent ne constitue pas une contestation relative à un contrat de travail, de sorte que le Tribunal du Travail de ce siège doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

### **III. 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 la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.125,81 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 4 mars 2020 au 2 mars 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.

#### **IV. Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais d'avocat**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse a à l'audience du 23 février 2023 formulé une deuxième demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 3.510.- € à titre de frais d'avocat qu'elle a dû engager dans la présente affaire.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande qu'elle a dû avoir recours à un avocat pour des questions techniques que seul un homme de l'art peut et doit connaître.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne pouvait pas développer seule ses plaidoiries.

Elle fait encore valoir qu'il n'est au vu des actions abusives et hors délai de la requérante pas normal que la somme de 3.510.- € reste à sa charge.

Elle verse à l'appui de sa deuxième demande les factures relatives à ses frais d'avocat et la preuve du paiement de ces factures.

La partie défenderesse conteste la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais d'avocat.

Elle fait valoir que ses demandes ne sont pas vaines.

Elle fait encore valoir que les factures que la partie défenderesse a versées au dossier ne sont pas détaillées.

Elle demande partant à voir débouter la partie défenderesse de sa deuxième demande.

##### **B. Quant aux motifs du jugement**

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la requérante, qui a obtenu gain de cause, n'a en l'espèce commis aucune faute, de sorte que la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais d'avocat doit être déclarée non fondée.

#### **IV. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure**

Dans sa requête datée du 6 juin 2020, la requérante a demandé sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile une indemnité de procédure d'un montant de 500.- €

Dans sa requête datée du 16 juillet 2020, la requérante a réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Or, 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 à la somme de 1.500.- €

#### **V. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

Dans sa requête datée du 6 juin 2020, la requérante a finalement demandé l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Dans sa requête datée du 16 juillet 2020, la requérante a demandé l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, 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, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, 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,**

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de la somme de 2.000.- € qu'elle aurait prêtée à PERSONNE1.) ;

se **déclare** matériellement compétent pour connaître des autres demandes ;

**déclare** ces autres demandes recevables 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 ;

**dit** que les parties au litige ont été liées par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 4 septembre 2018 ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 3 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 1.500.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.089,76 €;

**déclare** non fondée sa demande subsidiaire basée sur l'article L.122-13 du code du travail et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.500.- €+ 2.089,76 €=) 3.589,76 €avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2020, date du dépôt de la deuxième 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** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- €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** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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**