

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1415/23
L-TRAV-803/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 16 MAI 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.),

PARTIE DEMANDERESSE,

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

E T:

PERSONNE2.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Jessica PACHECO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, défaillant.

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 10 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 janvier 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 18 avril 2023. A l'audience de ce jour, Maître Victorien HERGOTT comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Aïcha PEREIRA se présenta pour la partie défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 18 avril 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 février 2022, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 10 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, PERSONNE2.), 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 :	11.245,92 €
2) dommage moral :	3.748,64 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	3.748,64 €
4) arriérés de salaire :	1.874,32 €

soit en tout le montant de 20.617,52 €, 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 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.

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, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 18 avril 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 2.249,18 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 18 avril 2023 ni présenté, ni fait représenté, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il est représenté par un avocat, Maître Franca ALLEGRA, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

I. Quant aux faits

La partie défenderesse a suivant contrat de travail à durée déterminée du 21 janvier 2020 engagé la requérante le 1^{er} février 2020 en qualité de femme de garde et de ménage.

Par courrier daté du 29 mai 2020, la partie défenderesse a dispensé la requérante de prêter son travail pour la période allant du 1^{er} au 30 juin 2020.

La partie défenderesse a licencié la requérante une première fois avec effet immédiat par courrier daté du 29 juin 2020, puis une deuxième fois avec préavis par courrier daté du 31 août 2020.

La requérante a fait contester le motif de son licenciement par courrier daté du 18 août 2020.

II. Quant à la nature du contrat de travail conclu entre les parties au litige : quant à la requalification du contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (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 (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) alors que la requalification de la relation de

travail entre parties en CDI, mesure de protection du salarié, constituerait la seule sanction prévue par la loi sur le contrat de travail en cas de violation de l'article L.122-1 du code du travail, le but de la loi n'étant pas la résiliation automatique donnant lieu à des indemnités, mais le droit du salarié au maintien des relations de travail à l'expiration du terme illégal.

Elle fait ainsi valoir que son CDD ne donne aucune justification pour le recours à un CDD.

Elle fait encore valoir que la fonction de femme de ménage n'a aucun caractère non durable.

La requérante conclut finalement que son CDD doit en application de l'article L.122-9 du code du travail être requalifié en CDI.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la requalification du contrat de travail de la requérante.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.122-1(1) et (2) 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..... ».

La loi a ainsi clairement entendu restreindre le recours au CDD à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles.

Celui qui veut conclure un CDD doit justifier le recours à un tel contrat dans l'écrit même du contrat en y donnant la définition précise de son objet.

En vertu de l'article L.122-2 du code du travail, le CDD doit donc notamment comporter la définition de son objet.

Finalement, 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.

Or, le CDD conclu entre parties au litige le 21 janvier 2020 ne comporte pas la définition de son objet.

Le CDD du 21 janvier 2020 doit partant en application de l'article L.122-9 du contrat de travail être requalifié en CDI.

III. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête 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 relatif au caractère abusif de son licenciement.

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 reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée à la requérante, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de licenciement : dans cette lettre, qui est datée du 29 juin 2020, la partie défenderesse reproche à la requérante une absence injustifiée depuis le 16 juin 2020, soit une absence injustifiée de treize jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement de la requérante avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Elle conteste en effet avoir été absente de façon injustifiée de son travail du 1^{er} au 30 juin 2020.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse l'a dispensée de travail pendant cette période, de sorte que son absence serait justifiée.

La requérante conclut partant que son licenciement est abusif.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle n'a pas donné de réelle dispense à la requérante.

Elle soutient qu'elle a donné la dispense de travail à la requérante dans un contexte particulier.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a donné la dispense de travail à la requérante que parce que les parties au litige ont convenu de résilier leur contrat de travail d'un commun accord des parties à la fin de la dispense de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a signé la dispense de travail que parce que les parties au litige devaient résilier le contrat de travail de la requérante d'un commun accord par la suite.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 31 août 2020 alors que la requérante serait revenue sur son accord de résilier son contrat de travail d'un commun accord des parties.

Elle fait finalement valoir que la requérante a abusé de sa faiblesse alors qu'elle serait handicapée.

La partie défenderesse estime partant que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 29 juin 2020 est fondé.

La requérante fait répliquer que la dispense de travail que la partie défenderesse lui a donnée par courrier daté du 29 mai 2020 n'est pas conditionnelle.

Elle fait ainsi valoir que la signature de la résiliation d'un commun accord des parties n'est pas prévue comme condition dans la dispense de travail.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse, qui saurait comment s'exprimer, n'est pas une personne perdue.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a bien un handicap physique.

La requérante fait finalement répliquer que la partie défenderesse n'est pas handicapée mentalement.

2) Quant aux motifs du jugement

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Il est constant en cause que la requérante n'est pas venue travailler du 1^{er} au 30 juin 2020

Il lui appartient partant de prouver que son absence pendant cette période est justifiée.

Or, il résulte des pièces versées au dossier, et notamment du courrier daté du 29 mai 2020, que la partie défenderesse a dispensé la requérante de travailler du 1^{er} au 30 juin 2020.

Si la requérante n'est partant pas venue travailler pendant cette période, c'est parce que la partie défenderesse la dispensée de travail.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de prouver qu'elle n'a accordé cette dispense de travail à la requérante que parce que les parties au litige devaient signer par la suite une résiliation du contrat de travail de la requérante d'un commun accord des parties.

La dispense de travail n'est en tout cas pas soumise à cette condition.

L'absence de travail de la requérante pendant la période allant du 1^{er} au 30 juin 2002 doit dès lors être considérée comme étant justifiée, de sorte que le motif du licenciement n'est pas réel.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 29 juin 2020 doit partant être déclaré abusif.

B. 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 2.249,18 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'elle ne parle pas le français, de sorte qu'elle aurait eu plus de mal à retrouver du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a fait des recherches d'emploi de bouche à oreille alors qu'elle ne parlerait que la langue persane.

Elle fait encore valoir qu'elle avait cinquante ans au moment de son licenciement, de sorte qu'il lui aurait été plus difficile de retrouver du travail.

La requérante fait finalement valoir que la crise sanitaire due à la Covid-19 n'a pas facilité sa recherche d'emploi.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la requérante ne s'est inscrite au chômage que le 20 août 2020 et qu'elle n'a demandé les allocations de chômage que le 30 septembre 2020.

Elle soutient ensuite que la requérante n'a pas activement recherché du travail.

Elle fait ainsi valoir que la première demande d'emploi de la requérante ne date que du 13 décembre 2020.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne résulte pas des recherches d'emploi que la requérante a faites en décembre 2020 qui est le destinataire de ces recherches d'emploi, de sorte qu'elle ne serait pas en mesure de vérifier si la requérante a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Elle fait partant valoir qu'il y a eu rupture du lien causal entre le licenciement de la requérante et le préjudice matériel qu'elle aurait subi de ce fait.

Elle demande partant le rejet de la première demande indemnitaire de la requérante.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir limiter la période de référence retenue par la requérante pour le calcul de son préjudice matériel à une période plus courte.

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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 29 juin 2020, ne s'est inscrite au chômage que le 20 août 2020, soit presque deux mois après son licenciement.

Elle n'a d'après les pièces qu'elle a versées au dossier en outre commencé ses recherches d'emploi que le 13 décembre 2020, soit environ cinq mois et demi après son licenciement.

Elle est finalement restée en défaut de prouver qu'elle a fait des recherches d'emploi de bouche à oreille suite à son congédiement.

Elle est ainsi restée en défaut de prouver qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

La circonstance que la requérante ne parle que le persan ne saurait ainsi pas être imputable à la partie défenderesse.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 n'a finalement pas dispensé la requérante de chercher activement un nouvel emploi.

Etant donné que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son dommage, 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 3.748,64 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a subi un préjudice moral du fait de son licenciement.

Elle demande à titre subsidiaire à voir limiter le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas travaillé longtemps pour elle.

La requérante fait plaider qu'elle a en tout cas subi une atteinte à sa dignité.

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 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 500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 1.874,32 €(salaire mensuel) =] 3.748,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

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

2) 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 une période qui est inférieure à cinq ans, 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 doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 3.748,64 €

IV. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.874,32 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2020.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas droit à son salaire du mois de juin 2020 alors qu'elle n'aurait pas presté de travail pour cette période.

Elle fait en effet valoir que la dispense de travail a été signée à son insu.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la partie défenderesse, qui a dispensé la requérante de travailler pendant le mois de juin 2020, n'a pas prouvé que la dispense de travail a été signée à son insu, elle doit payer à son ancienne salariée son salaire pour le mois afférent.

La demande de la requérante en paiement de son salaire du mois de juin 2020 doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.874,32 €

V. Quant à la demande des parties 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme 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.

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 2.249,18 €;

déclare le licenciement que PERSONNE2.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 29 juin 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 500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.748,64 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 1.874,32 €;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (500.- €+ 3.748,64 €+ 1.874,32 €=) 6.122,96 € avec les intérêts légaux à partir du 10 décembre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveaux code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne PERSONNE2.) 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