

Répertoire no 1418/23  
L-TRAV-682/20

**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 Karim SOREL, 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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Aïcha PEREIRA, avocat, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, 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 Marianna PALMINI, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, 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 21 octobre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 novembre 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 avril 2023. A l'audience de ce jour, Maître Karim SOREL comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Aïcha PEREIRA se présenta pour la partie défenderesse et Maître Marianna PALMINI représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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

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

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 octobre 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 le voir condamner à lui payer suite à sa démission pour fautes graves dans son chef les montants suivants :

1) dommage matériel :	7.500,00 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.150,00 €
4) arriérés de salaire :	2.575,00 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	3.309,70 €

soit en tout le montant de 23.534,70 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir enjoindre à la partie défenderesse de lui communiquer tous les documents consécutifs à la résiliation du contrat de travail visés aux articles L.125-5 et L.125-6 du code du travail, et spécialement l'attestation patronale et la fiche de salaire du mois de septembre 2020, sous peine d'une astreinte de 150.- € par document et par jour de retard à partir de la demande en justice, sinon à partir de la notification du présent jugement.

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € 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 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 qu'il puisse faire valoir ses droits.

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

A l'audience du 27 avril 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail à la somme de 1.125,52 €

Elle a encore demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, alors que son salaire du mois de septembre 2020, ainsi que son indemnité compensatoire pour congés non pris, lui auraient été payés depuis l'introduction de sa demande en justice.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en versement de documents alors que ceux-ci lui auraient été versés entretemps.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 27 avril 2023 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 17.156,98 € à titre des indemnités de chômage qu'il a payées à la requérante pour la période allant du 6 octobre 2020 au 31 mai 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant aux demandes de la requérante**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé la requérante le 2 mars 2020 en qualité de « chargée de direction ».

La requérante a démissionné de son travail avec effet immédiat le 5 octobre 2020.

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

La requérante fait exposer qu'elle a démissionné de ses fonctions alors que les fautes graves et répétées de la partie défenderesse consistant dans le paiement tardif de ses salaires et dans la remise tardive de ses fiches de salaire auraient rendu impossible le maintien de toute relation de travail.

Elle fait ainsi valoir que les retards dans le paiement de ses salaires et dans la remise de ses fiches de salaire constituent une faute dans le chef de la partie défenderesse qui justifierait sa démission avec effet immédiat du 5 octobre 2020.

Elle fait en effet valoir que depuis son entrée en service auprès de la partie défenderesse, pas un salaire ne lui a été payé dans les temps.

Elle fait ensuite valoir que les salaires ne lui ont parfois été payés que partiellement.

Elle fait encore valoir que la faute commise par la partie défenderesse est d'autant plus grave que son salaire a été modeste.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû avoir recours aux bons de l'épicerie sociale alors qu'elle n'aurait pas pu subvenir à ses besoins alimentaires et qu'elle a un loyer à payer.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte des échanges de SMS entre les parties au litige qu'elle a demandé à la partie défenderesse ses salaires et ses fiches de salaire.

La partie défenderesse fait valoir que le contrat de travail ne s'est jamais valablement formé entre les parties au litige alors que la requérante ne se serait jamais présentée à un examen médical d'embauche.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a été convoquée à la médecine du travail pour le 18 septembre 2020, mais qu'elle n'est pas allée à ce rendez-vous alors qu'elle aurait été malade.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a été convoquée une deuxième fois à la médecine du travail pour le 14 octobre 2020, mais qu'elle a démissionné le 5 octobre 2020.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a au vu de sa pathologie, pathologie qui contre-indiquerait les travaux physiques et le port de charges, été consciente qu'elle ne pouvait pas travailler pour elle.

Elle fait partant valoir que le contrat de travail ne s'est jamais formé entre les parties au litige alors que la requérante aurait tout fait pour échapper à son examen médical d'embauche.

Elle fait dès lors valoir que le contrat de travail conclu entre les parties au litige est nul et non avenu, de sorte que la requérante n'aurait pas pu résilier son contrat de travail pour fautes graves dans son chef.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter les demandes indemnitaires de la requérante.

La requérante fait répliquer que la partie défenderesse ne lui a pas fait faire son examen médical d'embauche et qu'elle reste en tout cas en défaut de prouver qu'elle a refusé de faire cet examen.

Elle fait ainsi valoir que la loi impose à l'employeur de faire faire un examen médical d'embauche à son salarié.

Elle fait partant valoir que dans la mesure où la partie défenderesse ne lui a pas fait faire un examen médical d'embauche, le contrat de travail conclu entre les parties au litige est toujours suspendu.

Elle fait ensuite valoir que comme la partie défenderesse a omis de la soumettre à un examen médical d'embauche, elle doit en subir les conséquences.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a accepté qu'elle travaille sans avoir passé son examen médical d'embauche et qu'elle l'a ainsi engagée malgré le fait qu'elle n'a pas fait cet examen.

Elle fait encore valoir que le contrat de travail conclu entre les parties au litige a reçu exécution.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'étant donné que le contrat de travail serait un contrat à exécution successive, il ne saurait pas être annulé.

La partie défenderesse fait répliquer que la requérante a bien été convoquée à un examen médical d'embauche pour le 18 septembre 2020.

Elle fait finalement valoir qu'étant donné que la requérante a été malade à cette date, elle a été convoquée une seconde fois à un examen médical d'embauche pour le 14 octobre 2020.

La requérante fait répliquer que la partie défenderesse l'a seulement envoyée en septembre 2020 à son examen médical d'embauche.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse, qui l'aurait prise sous contrat, n'a jamais fait valoir qu'elle n'a pas passé son examen médical d'embauche.

La requérante fait ainsi valoir que cela prouve qu'elle a bien passé cet examen.

### C. Quant aux motifs du jugement

#### a) Quant à la résiliation du contrat de travail

En ce qui concerne en premier lieu le moyen relatif à la nullité du contrat de travail de la requérante, d'après l'article L.125-2 du contrat de travail, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L.326-1.

Ainsi, aux termes de l'article L.326-1 du code du travail :

*« Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.*

*Pour les salariés de nuit visés à l'article L.326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L.326-4 ci-après, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes, l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.*

*L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.*

*L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre les salariés visés à l'article L.321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre Ier, titre V, et sur les élèves en stage de formation du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L.326-4.*

*Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.*

*La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche. ».*

La loi ne prévoit ainsi pas comme sanction la résiliation du contrat de travail dans le cas où l'employeur n'a pas fait passer l'examen d'embauche prévu par l'article L.326-1 du code du travail à son salarié.

En outre, d'après l'article 2.2 du contrat de travail de la requérante, *« l'Employée s'engage à se soumettre à l'examen médical visé à l'article L.326-1 du code du travail concernant les services de santé au travail. Si l'Employée est déclarée inapte à l'occupation envisagée dans le Contrat lors de l'examen médical d'embauche, le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit. ».*

Finalement, d'après l'article 2.3 de ce contrat, *« Le contrat de travail ne sera réalisé que si les conditions suspensives sont réalisées. A défaut, aucune des parties ne pourra se prévaloir d'aucun droit vis-à-vis de l'autre partie sur la base du contrat non formé. ».*

Il résulte ainsi du contrat de travail que la requérante doit se présenter à un examen médical d'embauche et qu'elle doit être déclarée apte au poste de travail pour lequel elle a été engagée, faute de quoi aucun contrat de travail ne se formera entre les parties au litige.

Or, il est constant en cause que la requérante n'a pas passé son examen d'embauche tel que prévu par l'article L.326-1 du code du travail et par son contrat de travail.

S'il résulte ainsi des pièces versées par la partie défenderesse qu'un examen médical d'embauche a été fixé au 18 septembre 2020, soit déjà après le délai de deux mois fixé par l'article L.326-1 du code du travail, il résulte des pièces versées par la requérante qu'elle a été malade à cette date, de sorte qu'elle n'a pas pu se présenter à cet examen.

S'il en résulte ensuite qu'un second examen médical d'embauche a été prévu le 14 octobre 2020, toujours est-il que la requérante a démissionné le 5 octobre 2020 pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse.

Il résulte partant des considérations qui précèdent qu'à défaut d'examen médical d'embauche de la requérante avant le 5 octobre 2020 et à défaut pour la partie défenderesse d'avoir prouvé que la requérante a refusé de passer cet examen, son contrat de travail a été exécuté jusqu'à la date du 5 octobre 2020, date de la démission de cette dernière.

Le moyen de la partie défenderesse tendant à dire qu'aucun contrat de travail ne s'est jamais valablement formé entre les parties au litige doit partant être rejeté.

Le contrat de travail de la partie défenderesse, qui ne saurait partant pas être déclaré nul et non avenu, a dès lors pris fin par la démission de la requérante le 5 octobre 2020.

## b) Quant au caractère fondé de la démission

D'après l'article L.124-10(1) du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Or, d'après l'article L.221-1 du code du travail, le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

En outre, d'après l'article L.125-7 du contrat de travail, l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement du salaire, un décompte exacte et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Les manquements persistants de l'employeur à son obligation de payer chaque mois à son salarié les salaires aux échéances convenues et de lui verser ses fiches de salaire à la fin de chaque mois constituent ainsi un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 précité.

Or, il résulte notamment des pièces versées par la requérante que la partie défenderesse ne lui avait à la date du 5 août 2020 pas payé l'intégralité de son salaire du mois d'avril 2020, ni son salaire du mois de juillet 2020.

Il en résulte encore qu'elle lui a encore payé un salaire à la date du 7 octobre 2020.

Il en résulte finalement que la partie défenderesse n'avait à la date du 8 juillet 2020 pas encore remis les fiches de salaire des mois de mars à juin 2020 à la requérante.

La démission de la requérante pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse doit partant être déclarée fondée et justifiée.

## 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  $[2(\text{mois}) \times 2.575,- \text{ €}(\text{salaire mensuel}) - (1.835,73 \text{ €} + 2.188,75 \text{ €}) (\text{indemnités de chômage}) =]$  1.125,52 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail.

La requérante fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à deux mois.

La partie défenderesse soutient que la première demande de la requérante n'est pas fondée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice matériel à de plus justes proportions.

- Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié qui a dû démissionner pour faute grave dans le chef de son employeur, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec sa démission doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de cette démission.

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

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

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

Or, il résulte des pièces versées que la requérante a suite à sa démission activement cherché un nouvel emploi.

La requérante a partant fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son dommage, de sorte que sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de sa démission doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.125,52 €

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 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail.

La partie défenderesse soutient que la deuxième demande de la requérante n'est pas fondée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

- Quant aux motifs du jugement

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

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles il a dû démissionner.

La requérante, qui a activement cherché du travail immédiatement après sa démission, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que la requérante a subi du fait de la résiliation de son contrat de travail 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(mois) X 2.575.- €(salaire mensuel) =] 5.150.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse ne s'oppose pas à 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 la démission de la requérante pour fautes graves dans le chef de la partie défenderesse a été déclarée fondée et justifiée et que la requérante a été au service de la partie

défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, la requérante a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire en application des deux dispositions légales précitées.

Or, si l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié présente un caractère forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la rupture du contrat de travail et qu'elle constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire de préavis, le salarié placé en chômage ne pouvant être financièrement mieux placé que s'il était encore engagé dans une relation de travail.

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir en l'espèce la rémunération pendant les deux mois suivant le licenciement de la requérante.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé le manque à gagner du salarié par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe.

La requérante ayant pour la période allant du 6 octobre au 30 novembre 2020 touché de l'ADEM le montant de (1.835,73 €+ 2.188,75 €=) 4.024,48 €, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit au vu des considérations qui précèdent être déclarée fondée pour le montant de [2(mois) X 2.575.- €(salaire mensuel) - 4.024,48 €=) 1.125,52 €

## **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 malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 17.156,98 € à titre des indemnités de chômage qu'il a payées à la requérante pour la période allant du 6 octobre 2020 au 31 mai 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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 a subi du fait de sa démission a été déclarée fondée et que la période de référence pour le calcul de ce préjudice matériel a été fixée à deux mois, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée pour le montant de (1.835,73 €+ 2.188,75 €=) 4.024,48 €

### **III. Quant à la demande 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.250.- €

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

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

### **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 et sans caution.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée 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.

## **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 la résiliation de son contrat de travail à la somme de 1.125,52 €;

lui **donne** ensuite acte qu'elle renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire ;

lui **donne** ensuite acte qu'elle renonce sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

lui **donne** encore acte qu'elle renonce à sa demande en versement de documents ;

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

**déclare** la démission de PERSONNE1.) du 5 octobre 2020 fondée et justifiée ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de la résiliation de son contrat de travail pour le montant de 1.125,52 €;

**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 1.125,52 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.125,52 €+ 1.500.- €+ 1.125,52 €=) 3.751,04 € avec les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. pour le montant de 4.024,48 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 4.024,48 € avec les intérêts légaux à partir du 27 avril 2023, date de la demande, jusqu'à solde ;

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

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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 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**