

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 2781/23**  
L-TRAV-159/23

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 30 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Aurore MERZ-SPET, avocat à la Cour, demeurant Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) Sàrl,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Michelle CLEMEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michaël PIROMALLI, 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 7 mars 2023, sous le numéro fiscal 159/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 mars 2023.

L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif les licenciements dont elle a fait l'objet.

Au titre du licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2022, elle conclut à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 3.470,06 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 6.940,12 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.000 euros
- arriérés de salaires (23 octobre au 30 novembre 2022) : 2.136,19 euros

Au titre du licenciement avec préavis du 28 octobre 2022, elle demande la condamnation de la société défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 6.940,12 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.000 euros
- arriérés de salaires (23 octobre au 31 décembre 2022) : 3.871,22 euros

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 1.081,91 euros à titre d'indemnité de congé non pris et d'heures de récupération.

Elle demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL au paiement des frais et dépens de l'instance et d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience du 11 octobre 2023, PERSONNE1.) a ramené sa demande de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel au montant de 1.438,42 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SARL en qualité de fleuriste à compter du 11 août 2020 suivant un premier contrat de travail à durée déterminée du 10 août 2020, renouvelé le 11 juillet 2021 pour une durée de 13 mois. A l'issue de ce contrat, la requérante a été embauchée par contrat à durée indéterminée du 11 août 2022.

Par courrier du 28 octobre 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de 2 mois devant débuter le 1<sup>er</sup> novembre et prendre fin le 31 décembre 2022.

En réponse à sa demande de communication des motifs, la société SOCIETE1.) SARL lui a adressé, en date du 2 décembre 2022, la réponse suivante :

(fichier)

Par courrier du 30 novembre 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat. La lettre est rédigée dans les termes suivants :

(fichier)

Par l'intermédiaire de son mandataire, PERSONNE1.) a contesté les deux licenciements par deux courriers datés du 6 décembre 2022.

## III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a expliqué en premier lieu que nonobstant l'usage du terme « subsidiairement » au point II à la page 4 de la requête, elle concluait à voir déclarer abusifs les deux licenciements dont elle a fait l'objet. Les développements consacrés au licenciement avec préavis du 28 octobre 2022 ne seraient pas à proprement parler présentés à titre subsidiaire par rapport à ceux consacrés au licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conteste la précision de la lettre de motivation du licenciement du 28 octobre 2022. Elle conteste la matérialité des griefs en soutenant qu'elle a adressé à son employeur des certificats d'incapacité de travail pour la période postérieure au 25 octobre 2022. Les motifs invoqués auraient été montés de toutes pièces pour permettre à la société défenderesse de se séparer d'elle. PERSONNE1.) est également d'avis qu'en regard aux circonstances particulières de l'espèce, les motifs invoqués, quand bien même établis, ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier un congédiement.

La requérante formule les mêmes griefs à l'égard du licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2022. Elle donne par ailleurs à considérer qu'une partie des reproches invoqués à l'appui de ce congédiement se recoupe avec ceux déjà invoqués à l'appui du licenciement avec préavis.

La requérante insiste sur le fait que le 12 octobre 2022, elle a été victime d'un accident du travail ; alors qu'elle arrangeait l'étale devant la boutique, elle aurait été percutée par un passant circulant en trottinette électrique. La gérante de la société défenderesse aurait été parfaitement au courant de cet accident. La société SOCIETE1.) SARL serait dès lors de mauvaise foi en faisant état dans les lettres de licenciement immédiat et de motivation du licenciement avec préavis d'une absence pour cause de « maladie/raison familiale ». Dans ce contexte, PERSONNE1.) verse les certificats médicaux suivants (pièce 8 de Maître Merz-Spet) :

- un certificat du 13 octobre 2022 prescrivant un arrêt de travail du 13 au 17 octobre 2022
- un certificat du 18 octobre 2022 prescrivant un arrêt de travail du 18 au 23 octobre 2022
- un certificat du 22 octobre 2022 prescrivant un arrêt de travail du 22 au 31 octobre 2022
- un certificat du 31 octobre 2022 prescrivant un arrêt du 31 octobre au 8 novembre 2022
- un certificat du 8 novembre 2022 prescrivant un arrêt du 8 novembre au 9 décembre 2022
- un certificat du 9 décembre 2022 prescrivant un arrêt de travail du 9 au 31 décembre 2022

La requérante verse également une attestation testimoniale d'un dénommé PERSONNE2.) qui déclare avoir envoyé depuis la poste d'Hettange-Grande les deux premiers arrêts de travail de la requérante.

PERSONNE1.) affirme avoir également communiqué à la société SOCIETE1.) SARL les certificats d'incapacité de travail subséquents, mais elle reconnaît qu'elle n'a pas de preuve de ces envois.

Elle se réfère cependant à des échanges de messages entre elle-même, la gérante de la société et sa collègue de travail par le biais de l'application Whatsapp (pièce 15 de Maître Merz-Spet). Il résulterait de ces échanges que tant la gérante de la société que la collègue de la requérante étaient parfaitement informées de l'accident de travail du 12 octobre 2022.

La requérante verse également des captures d'écran de messages adressés uniquement à « Rosalie », la gérante de la société SOCIETE1.) SARL (dernière page de la pièce 15 de Maître Merz-Spet). L'un de ces messages est daté du 23 octobre 2022 à 10.06 heures et informe son interlocutrice de la prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au 31 octobre 2022. Le message suivant porte l'indication « lundi 18.01 » et informe de la prolongation jusqu'au 8 novembre 2022 de l'incapacité de travail, le Tribunal en déduit qu'il a dû être envoyé le lundi 31 octobre 2022 à 18.01 heures. Force serait dès lors de constater que la société SOCIETE1.) SARL était parfaitement informée de l'arrêt de travail de la requérante jusqu'au 8 novembre 2022.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir déclarer justifiés les deux licenciements et à voir débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

La société défenderesse ne conteste pas que la requérante a été victime d'un accident du travail le 12 octobre 2022. Elle fait cependant plaider que cette circonstance n'était pas de nature à dispenser PERSONNE1.) de lui communiquer des certificats médicaux d'incapacité de travail. Or, pour la période postérieure au mardi 25 octobre 2022 (la boutique est fermée les lundis), elle n'aurait plus réceptionné de certificats médicaux. Elle n'aurait dès lors pas été en mesure de s'organiser. La requérante aurait laissé son employeur dans le flou quant à la durée de son absence ce qui serait de nature à justifier, dans un premier temps, un licenciement avec préavis. Alors même qu'elle n'aurait pas été dispensée de travail pendant le préavis de deux mois ayant

débuté le 1<sup>er</sup> novembre 2022, la requérante ne serait pas revenue travailler et n'aurait pas produit de justification pour son absence. Cette attitude aurait dès lors été de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat en cours de préavis. Dans ce contexte, le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL soutient qu'une erreur s'est glissée dans la lettre de licenciement avec effet immédiat ; en réalité, la raison de ce licenciement serait uniquement l'absence pour la période postérieure au 1<sup>er</sup> novembre 2022, soit le premier mois du préavis de deux mois.

En l'espèce, l'absence injustifiée de la requérante de manière continue à partir du mardi 25 octobre 2022 aurait entraîné une grande désorganisation du travail au sein de la boutique exploitée par la société défenderesse. Pour établir la réalité des perturbations alléguées, la société SOCIETE1.) SARL verse les attestations de PERSONNE3.), la collègue de PERSONNE1.) et de PERSONNE4.) (pièces 6 et 7 de Maître Piromalli) et elle offre de prouver par l'audition de PERSONNE3.) les faits suivants :

(fichier)

Il convient de relever à cet endroit que la société SOCIETE1.) SARL conteste la valeur probante des captures d'écran de conversations Whatsapp (pièce 15 de Maître Merz-Spet). Il est en particulier contesté que la dernière capture d'écran relative à des messages des 23 et 31 octobre 2023 soit de nature à établir que ces deux messages ont effectivement été adressés à PERSONNE4.), la gérante de la société SOCIETE1.) SARL.

Il y aurait dès lors lieu de constater que les deux licenciements étaient justifiés et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires en lien avec ces congédiements.

A titre subsidiaire, ces demandes sont contestées en leurs principes et quanta. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL soutient que PERSONNE1.) ne prouverait pas avoir fait des efforts suffisants pour retrouver rapidement un emploi. La demande en lien avec un préjudice moral serait également surfaite eu égard à la faible ancienneté de la requérante.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également la demande tendant au paiement d'arriérés de salaire. Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait été absente sans justification de son poste de travail à compter du 25 octobre 2022, plus aucun salaire ne lui serait dû à compter de cette date.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé et d'heures de récupération non pris est également contestée. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL soutient qu'il existait une pratique au sein de la société en vertu de laquelle, les salariées étaient autorisées à prendre des objets dans la boutique, à charge pour elles de régulariser leur situation de temps en temps en payant le prix des objets qu'elles avaient pris. A ce titre, la société défenderesse se réfère à une facture du 21 décembre 2022 d'un montant de 403,39 euros. Elle affirme qu'après compensation de ce montant avec le montant rendu au titre du congé non pris et des heures de récupérations, elle devait uniquement un montant de 388,72 euros à la requérante. Or, ce montant lui aurait été versé à la fin du mois de décembre 2022. Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de congé et de récupération non pris.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. Les conséquences de licenciements successifs

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat -prononcé en second lieu- est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu- est déclaré abusif, il appartiendra au Tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement (avec préavis).

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

En l'espèce, force est de constater que les deux licenciements reposent sur les mêmes reproches ; à savoir, en premier lieu, de ne pas avoir versé de certificat médical pour la période du 25 octobre au 28 octobre 2022 (date du licenciement avec préavis) et, en second lieu, d'avoir persister dans cette carence jusqu'au 30 novembre 2022 (date du licenciement avec effet immédiat), alors même qu'aucune dispense de travail pendant le préavis n'avait été accordée.

#### B. Les licenciements des 28 octobre et 30 novembre 2022

La requérante ayant contesté la précision des lettres de licenciement immédiat et de motivation du licenciement avec préavis, le Tribunal constate en premier lieu que les deux lettres, qui sont quasiment identiques quant à leur contenu, satisfont toutes les deux aux exigences de précision tant en matière de licenciement avec effet immédiat qu'en matière de motivation d'un licenciement avec préavis.

En effet, il est parfaitement compréhensible à la lecture de ces deux courriers qu'il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir justifié de son absence à compter du 25 octobre 2022 en présentant un certificat médical d'arrêt de travail pour la période postérieure au 25 octobre 2022. La société SOCIETE1.) SARL explique que cette circonstance l'a placée dans une situation de désorganisation et qu'elle lui a fait perdre toute confiance en la requérante.

Le moyen tiré d'un défaut de précision des lettres du 30 novembre 2022 (licenciement avec effet immédiat) et du 2 décembre 2022 (motivation du licenciement avec préavis) est partant à rejeter.

La présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat dans le chef de celui-ci. En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) met à la charge de la salariée en cas d'incapacité de travail, une première obligation, de prévenir l'employeur le jour-même de l'empêchement et, une seconde obligation, de lui soumettre, le troisième jour au plus tard, un certificat médical attestant de son incapacité de travail et de la durée prévisible de celle-ci.

S'il est exact qu'il appartient au salarié incapable de satisfaire à son obligation de résultat d'être présent à son poste d'en avertir son employeur et de verser des pièces justificatives et qu'un employeur n'a, en principe pas, l'obligation de contacter son salarié pour s'enquérir des raisons de son absence ou pour lui réclamer la production d'un certificat médical, il n'en demeure pas moins que l'employeur a néanmoins une obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat.

Or, il est constant en cause qu'en date du 12 octobre 2022, PERSONNE1.) a été victime d'un accident du travail. Il résulte des messages échangés entre la requérante, la gérante et la collègue de travail que la gérante de la société employeuse était informée de cette circonstance. Il n'est par ailleurs pas contesté que les deux premiers certificats médicaux ont été communiqués à la société SOCIETE1.) SARL.

Le Tribunal constate par ailleurs que PERSONNE1.) était en possession de certificats médicaux d'incapacité de travail successifs couvrant intégralement toute la période litigieuse, de sorte qu'il y a lieu d'admettre qu'elle n'avait aucun intérêt à ne pas communiquer ces certificats à son employeur.

Il s'y ajoute que PERSONNE1.) verse une capture d'écran de deux messages des 23 et 31 octobre 2022 adressés à une certaine Rosalie informant de la prolongation de son arrêt de travail jusqu'au 31 octobre, puis jusqu'au 8 novembre 2022. Le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL a soutenu que cette capture d'écran n'était pas de nature à établir que ces messages ont effectivement été adressés à la gérante de la société défenderesse. Or, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SARL cite l'article 13 du contrat de travail tant dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis que dans la lettre de licenciement avec effet immédiat. Alors que cet article met deux obligations à la charge du salarié incapable de travail (prévenir le premier jour et communiquer un certificat médical dans les trois jours), il n'est aucunement reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir prévenu son employeur dès le premier jour de son incapacité, respectivement le premier jour de la prolongation de l'arrêt de travail. Au contraire, l'unique reproche consiste dans le prétendu défaut de communiquer les certificats médicaux. Le Tribunal retient dès lors qu'il est établi à suffisance de droit par la capture d'écran versée en cause et par les termes mêmes des lettres de licenciement et de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) SARL avait été informée des prolongations de l'arrêt de travail jusqu'au 31 octobre, puis jusqu'au 8 novembre 2022.

A défaut pour la société défenderesse d'établir qu'elle a informé la requérante que les certificats ne lui étaient pas parvenus, le défaut de remise des certificats médicaux ne saurait constituer, eu égard aux circonstances de l'espèce, une faute justifiant un licenciement.

Dès lors tant le licenciement avec préavis du 28 octobre 2022 que le licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2022 sont à déclarer abusifs.

### C. Les conséquences pécuniaires des licenciements abusifs

Dans la mesure où les deux licenciements sont abusifs, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à des dommages et intérêts pour les préjudices matériels et moraux consécutifs à la perte de son emploi.

#### a. L'indemnité de préavis

PERSONNE1.) conclut au paiement d'un montant de 3.470,062 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 2 mois de salaire.

Or, il convient de rappeler qu'en l'espèce, le préavis lié au licenciement avec préavis du 28 octobre 2022 avait commencé à courir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

Du fait du licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2022, ce préavis a été écourté. La requérante peut dès lors prétendre uniquement à une indemnité correspondante à la période de préavis qui restait à courir, c'est-à-dire la période d'un mois allant du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2022.

Il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 1.735,03 euros, ce montant résultant des fiches de salaire des mois d'octobre et novembre 2023.

#### b. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- préjudice matériel

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, la requérante réclame des dommages et intérêts d'un montant de 1.438,42 euros correspondant à la perte de rémunération pour la période de référence de 4 mois, sans que la période concrète à laquelle ces 4 mois correspondent ne soit spécifiée.

Comme le Tribunal a retenu que la société SOCIETE1.) SARL devait payer à la requérante une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2022, force est de constater que la période de référence à prendre en considération dans l'appréciation de l'existence et de l'ampleur d'un éventuel dommage matériel non encore couvert par l'indemnité compensatoire de préavis ne peut débiter qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

A l'appui de ce volet de sa demande, PERSONNE1.) verse une candidature datant du 26 mai 2023, une réponse négative datant du 2 mai 2023 et des documents en lien avec une reconversion professionnelle datant du mois d'avril 2023. Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal retient que ces pièces ne sont pas suffisantes pour établir que la requérante a fait des efforts soutenus pour retrouver rapidement un emploi dès la rupture de la relation de travail.

Pour être complet, le Tribunal constate que PERSONNE1.) verse de nombreuses pièces en lien avec les soins qui lui ont été prescrits par rapport à sa blessure au genou. Force est de constater cependant qu'aucun de ces documents n'établit qu'au-delà du 31 décembre 2022, l'état de santé de la requérante aurait été incompatible avec une activité professionnelle ou avec la recherche d'un emploi.

La requérante restant en défaut d'établir qu'elle a satisfait à son obligation de minimiser son préjudice en entreprenant toutes les démarches nécessaires pour retrouver rapidement un emploi, il y a lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel en lien avec la rupture du contrat de travail.

- Le préjudice moral

En principe, la requérante a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'ancienneté (2 ans) et à l'âge (43 ans) de la requérante au moment de la rupture de la relation de travail ainsi qu'aux circonstances ayant entouré cette rupture, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 1.500 euros.

#### D. Les arriérés de salaire

Il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est pas présentée sur son lieu de travail du 25 octobre au 30 novembre 2023. Elle verse des certificats médicaux prescrivant des arrêts de travail couvrant cette période.

Le Code du travail dispose à l'article L.121-6 (3), alinéa 2 que « le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs. [...] ».

Il est cependant précisé à l'avant-dernier alinéa du paragraphe 3 que « Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié ».

Il n'est pas établi en l'espèce que les certificats médicaux d'arrêts de travail couvrant la période postérieure au 23 octobre 2022 ont été remis à la société SOCIETE1.) SARL dans le délai imparti.

PERSONNE1.) qui reste en défaut de prouver qu'elle a rempli les conditions prévues par le Code du travail pour pouvoir bénéficier d'un maintien de son salaire doit partant être déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 25 octobre au 30 novembre 2023.

#### E. L'indemnité de congé non pris et de récupération

Les parties sont contraires, en premier lieu, en ce qui concerne le nombre d'heures de congé non pris devant être prises en considération dans le calcul de cette indemnité.

Alors que la société défenderesse se base sur la fiche de salaire du mois d'octobre 2022 qui renseigne un solde de congés de 18.79 heures, la requérante réclame une indemnité correspondante à 54,63 heures de congé non pris.

Le Tribunal constate qu'il résulte de la fiche de paie du mois de septembre 2022 que la requérante pouvait se prévaloir d'un solde de congé de 29,63 heures et d'un solde de « récup » de 37 heures, le solde de 54,63 heures de congé que la requérante met en compte dans sa requête ne résulte d'aucune fiche de salaire produite en cause.

Si conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SARL, la fiche de salaire du mois d'octobre 2022 ne renseigne effectivement plus qu'un solde de congé de 18,79 heures, force est de constater cependant qu'il ne résulte d'aucun élément de cette fiche que la requérante aurait pris du congé au cours du mois d'octobre 2022. Dans ces circonstances, le Tribunal retient, en se référant à la fiche de salaire du mois de septembre 2022, que la requérante est en droit de réclamer une indemnité de congé non pris correspondante à 29,63 heures.

La requérante pouvait dès lors prétendre, d'une part, à une indemnisation non contestée au titre des heures de récupération (37h) d'un montant de 593,72 euros et d'une indemnité de congé non pris de  $(29,63 \times 16,0465=)$  475,45, soit un montant brut total de 1.069,17 euros.

La société défenderesse a retenu un montant de 403,39 euros du montant net de l'indemnité de congé et de récupération qu'elle a calculée dans une fiche de salaire non périodique, pour finalement verser un montant net de 388,72 euros à la requérante.

Pour justifier cette retenue, elle se réfère à une facture d'un montant de 403,39 euros pour divers articles qui auraient été achetés par la requérante entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2022.

A l'instar de la requérante, le Tribunal constate que si l'attestation de PERSONNE3.) (pièce 6 de Maître Piromalli) permet d'établir que les salariées avaient le droit de se servir dans la boutique parmi les objets offerts à la vente et de les payer plus tard, rien n'établit qu'en l'espèce la requérante a effectivement pris les objets énumérés dans la facture litigieuse. Face aux contestations de PERSONNE1.) à ce sujet, force est dès lors de retenir que la créance dont se prévaut la société SOCIETE1.) SARL à son égard laisse d'être établie.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 1.069,17 euros au titre d'indemnité de congé et de récupération, dont il y a lieu de déduire le montant net de 388,72 d'ores et déjà versé à la requérante.

#### F. L'indemnité de procédure

Il y a finalement lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 750 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare abusif** le licenciement avec préavis du 28 octobre 2022 ;

**déclare abusif** le licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2022 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 1.735,03 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif aux licenciements à concurrence du montant de 1.500 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.235,03 euros avec les intérêts légaux à compter du 7 mars 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris et de récupération à concurrence du montant brut de 1.069,17 euros, dont il y a lieu de déduire un montant net de 388,72 euros d'ores et déjà versé à PERSONNE1.) ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) à titre d'indemnité de congé non pris et de récupération non prise la somme brute de 1.069,17 euros dont il y a lieu de déduire un montant net de 388,72 euros d'ores et déjà versé à PERSONNE1.) ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif aux licenciements et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 23 octobre au 30 novembre 2022 et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.