

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2784/23
L-TRAV-474/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 31 OCTOBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
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 L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Philippe STROESSER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) s.a.,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.),

comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 17 juillet 2020, sous le numéro fiscal 474/20.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique de vacation du 24 août 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 24 avril 2023. Au vu du courriel de Maître Philippe STROESSER du 25 mai 2023, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 5 juin 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société anonyme ALIAS1.) s.a., en réalité la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 27.384.- € |
| 2) dommage moral : | 10.269.- € |

soit en tout le montant de 37.653.- € ou tout autre montant même supérieur à arbitrer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire de consultant ou d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.423.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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.

A l'audience du 9 octobre 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 4.705,41 €

Elle a ensuite demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 11.672,31 €

Elle a finalement demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement à la somme de 3.890,77 € sinon à la somme de 3.801,05 €

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 9 octobre 2023 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 16.840,69 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mars au 31 août 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La société SOCIETE1.) conclut en premier lieu à la nullité de la requête et à l'irrecevabilité des demandes indemnitaires de la requérante alors que la requête aurait été dirigée contre ALIAS1.) qui n'existerait pas.

Elle fait en effet valoir que c'est la société SOCIETE1.) qui « est la bonne société » et qu'elle n'a pas été correctement nommée dans la requête.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante aurait dû assigner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. qui aurait été son employeur.

La requérante fait répliquer que le moyen relatif à l'irrecevabilité de sa requête constitue un moyen dilatoire.

Elle fait valoir qu'« on parle de la société anonyme SOCIETE1.) dans le corps de sa requête ».

Elle fait encore valoir que la forme sociale de la société est indiquée dans la requête, de sorte que SOCIETE1.) n'aurait pas pu se méprendre que c'est elle qui est visée.

La société SOCIETE1.) fait répliquer que ALIAS1.), qui serait citée à deux reprises dans la requête, n'a pas été l'employeur de la requérante.

La requérante fait finalement répliquer que ALIAS1.) est le logo général du groupe et qu'il figure dans son adresse mail.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité ... ».

L'exigence de l'indication de la dénomination sociale d'une personne morale a pour but de permettre son identification, de sorte que les erreurs qui affectent la dénomination relèvent des nullités de forme, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que cette dénomination est incomplète ou incorrecte.

Il appert à l'analyse de la requête qu'elle a été dirigée contre la société anonyme ALIAS1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.).

Dans la motivation de la requête, la requérante indique encore qu'elle a depuis le 22 avril 2013 été au service de la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.).

La partie défenderesse a finalement indiqué lors des plaidoiries du 9 octobre 2023 que la société ALIAS1.) n'existe pas.

Il échet partant de noter que non seulement la société ALIAS1.) n'existe pas, mais que la mention relative à l'adresse de la partie défenderesse est exacte.

Il n'y a partant pas eu de doute quant à l'identité de la partie défenderesse qui s'est présentée, qui est restée en défaut de faire valoir le moindre grief lui accru du fait de l'irrégularité incriminée et qui n'a pas d'avantage soutenu avoir été induite en erreur.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

Il s'agit en effet en l'espèce un simple vice de forme consistant dans une énonciation incorrecte ou incomplète de la personne physique ou morale qui tombe sous les dispositions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 22 avril 2013 en qualité de réceptionniste suivant contrat de travail à durée déterminée signé le même jour.

La partie défenderesse a ensuite engagé la requérante le 1^{er} mars 2014 en qualité de réceptionniste suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 février 2014.

Suite à un entretien préalable au licenciement du 5 novembre 2019, la partie défenderesse a par courrier daté du 12 novembre 2019 licencié la requérante avec préavis avec dispense de le prester.

Par courrier daté du 5 décembre 2019, la requérante a fait demander les motifs de son licenciement et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 3 janvier 2020.

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

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 14 janvier 2020.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs permet à la requérante de connaître les raisons exactes de son licenciement et qu'elle n'a partant pas pu se méprendre sur les reproches qu'elle a formulés dans cette lettre à l'encontre de son ancienne salariée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs les fautes qu'elle reproche à la requérante, ainsi que les dates auxquelles ces fautes ont été commises.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a dans sa requête pris position sur les trois reproches, de sorte qu'elle les aurait compris.

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse a dans la lettre de motifs reproché trois fautes à la requérante, à savoir le fait d'avoir utilisé un « taxi voucher » de la société à des fins personnelles sans intention de lui rembourser la course, le fait d'avoir rempli ses time sheets avec huit heures de travail alors qu'elle serait souvent arrivée en retard et le fait d'avoir eu un comportement inapproprié envers ses collègues de travail.

En ce qui concerne les deux premiers motifs du licenciement, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, mais elle y a également indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté pour ces deux premiers motifs du licenciement.

En ce qui concerne finalement le troisième reproche repris par la partie défenderesse dans la lettre de motifs, si la partie défenderesse y a énoncé la nature de la faute que la requérante aurait commise, à savoir son comportement inapproprié envers PERSONNE2.) et envers des étudiants travaillant pour la société pendant l'été, elle n'y a pas précisé les circonstances de fait et de temps entourant la faute ainsi reprochée.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut d'indiquer en quoi a consisté le comportement agressif de la requérante envers PERSONNE2.), en quoi elle aurait humilié les étudiants, ainsi que le nom des étudiants humiliés.

Elle est finalement restée en défaut d'indiquer les dates auxquelles la requérante aurait été agressive envers PERSONNE2.) et aurait humilié les étudiants en question.

Le troisième reproche contenu dans la lettre de motifs n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à la course de taxi, la requérante fait exposer qu'elle a des problèmes de santé et qu'elle a le 3 octobre 2019 eu le dos bloqué.

Elle fait encore exposer que son kiné pouvait encore la prendre le 3 octobre 2019 le soir et qu'elle a dû prendre le taxi pour se rendre chez lui alors qu'elle serait venue le jour en question au travail avec les transports en commun.

Elle soutient dès lors qu'elle a utilisé le « taxi voucher » de la société le jour litigieux avec l'intention de rembourser la course à la partie défenderesse.

Elle soutient que cette intention résulte du fait que la société de taxi a établi une facture unique pour elle.

Elle fait en effet valoir que la société de taxi facturait mensuellement les courses à la partie défenderesse.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le seul témoin de la partie défenderesse est le chef du « desk » réception PERSONNE3.), qui aurait été nouveau dans la société, avec lequel elle aurait eu des frictions et qui aurait monté un dossier contre elle pour pouvoir la licencier.

En ce qui concerne ensuite le reproche de ne pas avoir travaillé ce qu'elle aurait dû, la requérante soutient que si elle a disposé d'un badge, elle n'a eu aucune obligation de badger et que la partie défenderesse n'a exercé aucun contrôle sur ses pointages.

Elle fait partant valoir que les relevés de pointage ne prouvent pas qu'elle est arrivée et qu'elle est partie aux heures qu'elle a ainsi pointées.

Si elle reconnaît qu'elle a été en retard à plusieurs reprises, elle fait cependant valoir qu'elle a en raison de son diabète été hypoglycémique le matin et qu'elle a prévenu la partie défenderesse de ses retards.

Elle renvoie ainsi au certificat médical du docteur PERSONNE4.) du 8 mars 2021, ainsi qu'à l'attestation testimoniale de son ancien supérieur hiérarchique et ancien manager de la partie défenderesse, PERSONNE5.).

Elle fait ensuite valoir que s'il y a eu des journées où elle n'a pas eu les quotas, elle a presté de nombreuses heures supplémentaires après ses heures de travail sans en réclamer le paiement.

Elle renvoie à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE6.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle a été notée à la fin de l'année et qu'elle a eu une augmentation de salaire chaque année.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a jamais eu aucun avertissement écrit ou oral pour le fait reproché.

Elle fait finalement valoir que PERSONNE3.) a commencé à contrôler ses heures d'arrivée et de départ et qu'il a gardé ses SMS pour aller se plaindre à la direction.

La requérante conclut que la partie défenderesse a monté un dossier sur base de ses time sheets.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir qu'elle a rapporté la preuve des faits qu'elle a reprochés dans la lettre de motifs à la requérante par les pièces qu'elle a versées au dossier et plus particulièrement par les attestations testimoniales de PERSONNE3.).

Elle fait ensuite valoir que ces faits justifient le licenciement de la requérante.

Elle conteste ainsi en premier lieu l'affirmation de la requérante suivant laquelle elle aurait monté un dossier contre la requérante pour pouvoir la licencier.

En ce qui concerne plus particulièrement le premier motif du licenciement, la partie défenderesse fait valoir que la policy de l'entreprise n'autorise pas ses salariés à utiliser les bons de taxis à des fins personnelles.

Elle renvoie ainsi à cette policy pour retenir que le salarié qui utilise le service de taxi de l'entreprise doit payer la course au chauffeur à la destination.

Elle fait en effet valoir qu'elle ne paie pas les courses privées de ses salariés sans lien avec les affaires.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas payé le chauffeur de taxi alors qu'elle aurait par la suite réceptionné la facture de la course de son ancienne salariée de l'entreprise de taxi.

Elle conclut à ce sujet que la requérante n'a pas respecté la policy de l'entreprise et qu'elle a laissé la course à la charge de la société.

En ce qui concerne ensuite le second motif du licenciement, la partie défenderesse donne à considérer que la requérante a encodé huit heures de travail dans ses time sheets malgré le fait qu'elle soit arrivée en retard.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pu vérifier la prestation des heures de travail de la requérante par les pointages qu'elle a effectués au moyen de son badge.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que l'indication inexacte par la requérante de son temps de travail sur ses time sheets constitue une attitude abusive de nature à ébranler la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et son salarié.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE5.) ne peut pas attester des faits qu'elle reproche à la requérante alors qu'il aurait quitté la société en juin 2018, soit avant les faits reprochés.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE7.) a donné une appréciation générale du comportement de la requérante et qu'elle ne peut pas attester des faits pour avoir quitté la société en 2019.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante fait répliquer qu'elle a payé la course de taxi et elle se réserve le droit de verser la preuve de ce paiement en cours de délibéré.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a dû prendre le taxi parce qu'elle a eu mal au dos et elle fait partant valoir qu'elle s'est trouvée dans un cas de force majeure.

Elle rappelle ensuite à ce sujet que la facture de la société de taxi ne concernait qu'elle et qu'elle n'était pas une facture globale reprenant toutes les courses de la société.

Elle soutient encore qu'elle a dit au chauffeur de taxi qu'il fallait un bon, que la facture devait être à son nom et que c'était elle qui allait prendre la course en charge.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que « cela n'est intervenu qu'une seule fois ».

En ce qui concerne le reproche relatif aux time sheets, la requérante fait valoir que l'utilisation du badge n'est pas de rigueur et qu'il n'est pas prévu.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que l'utilisation du badge constitue une obligation pour ses salariés.

Elle fait ensuite valoir que ce n'est pas parce qu'elle a badgé à telle heure qu'elle est arrivée à telle heure alors qu'elle n'y aurait pas d'obligation pour les salariés de l'entreprise de badger.

Elle soutient partant que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve de ses arrivées tardives au bureau.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ne propose d'entendre qu'un seul témoin. PERSONNE3.).

Elle fait cependant valoir que PERSONNE3.) n'est pas un témoin neutre alors qu'il aurait eu des relations tendues avec elle, qu'il aurait été son supérieur hiérarchique, qu'il aurait dénoncé les faits reprochés à la partie défenderesse dont il serait un salarié.

La requérante fait finalement valoir qu'il y a une disparité énorme entre les prétendus reproches et son licenciement.

La partie défenderesse conteste que la requérante ait payé la course de taxi en question et s'oppose à ce que la requérante verse la preuve de ce paiement en cours de délibéré.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas directement payé sa course au chauffeur, de sorte qu'elle aurait violé le règlement interne.

Elle fait encore valoir que cette faute, prise ensemble avec les autres fautes, justifie le licenciement de la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir que PERSONNE3.) reprend les heures d'arrivée et de départ de la requérante dans son attestation testimoniale.

- Quant aux motifs du jugement

Or, les fautes précises reprochées à la requérante, prises dans leur ensemble et à les supposer établies, justifient le licenciement de la requérante.

En effet, les salariés se doivent de respecter les règlements intérieurs de leur employeur.

En outre, l'employeur est en droit d'attendre de ses salariés qu'ils arrivent à l'heure à leur travail et les retards reprochés à la requérante sont nombreux.

Finalement, le fait pour un salarié de mettre en compte dans ses time sheets plus de travail qu'il n'a en réalité presté est de nature à ébranler la relation de confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs précis du licenciement, la requérante ne conteste en premier lieu pas qu'elle a eu connaissance de la « SOCIETE1.) Taxi Policy » interdisant au salarié d'utiliser un « taxi voucher » pour une course privée et demandant au salarié de payer le chauffeur de taxi à la fin de la course.

Elle admet encore qu'elle n'a pas respecté cette policy.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux time sheets, la requérante n'a pas contesté les time sheets que la partie défenderesse a versés au dossier et qui démontrent partant que la requérante y a inscrit qu'elle a effectué son temps de travail.

En ce qui concerne ensuite les arrivées tardives de la requérante au bureau, elles sont en tout cas prouvées par les SMS que la requérante a envoyés à son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.), ainsi que par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), non contestés par la requérante.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ne saurait pas être rejetée en raison du fait qu'il est un salarié de la partie défenderesse alors que le manque d'objectivité ou d'impartialité d'un témoin doit résulter des éléments objectifs du dossier, la simple existence d'un lien de subordination entre une partie et le témoin, en l'absence d'autres circonstances, ne permettant pas d'écarter d'emblée ce témoignage sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) n'est pas non plus à prendre avec circonspection alors qu'il résulte des SMS de la requérante que celle-ci est souvent arrivée en retard au bureau.

PERSONNE3.) a encore relaté dans son attestation testimoniale qu'il a commencé à prendre note de l'heure à laquelle la requérante est arrivée au bureau à partir du moment où il a constaté que cette dernière comptabilisait huit heures de travail dans ses time sheets.

PERSONNE3.) a finalement attesté des retards de la requérante tels qu'ils sont repris dans la lettre de motifs.

Les motifs précis du licenciement de la requérante sont partant réels et sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'égard de son ancienne salariée par courrier daté du 12 novembre 2019 doit être déclaré abusif.

La requérante ne saurait à cet égard en effet pas légitimement faire valoir que la partie défenderesse a monté un dossier contre elle pour pouvoir se débarrasser d'elle alors que l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constitue une contrainte inhérente au lien de subordination, et que les faits précis reprochés à la requérante sont tenus pour établis.

La requérante est en tout cas restée en défaut de prouver qu'il y a eu des tensions entre elle et PERSONNE3.) et que la partie défenderesse voulait de débarrasser d'elle.

Etant donné que licenciement a été déclaré fondé, la requérante doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

c) Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement le montant de 3.890,77 € sinon le montant de 3.801,05 €

Elle fait en effet valoir que son licenciement est irrégulier pour non-respect de l'article L.124-2(1) du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de convocation à son entretien préalable au licenciement date du 4 novembre 2019 et qu'elle a donc été postée au plus tôt le 4 novembre 2019, ceci alors même que l'entretien préalable au licenciement a eu lieu le 5 novembre 2019 à 16.00 heures, soit le premier jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle s'est rendue comme d'habitude à son lieu de travail le 5 novembre 2019 à 9.00 heures et qu'elle a reçu au courant de la journée un e-mail l'invitant à se rendre le jour même à son entretien préalable au licenciement.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande indemnitaire de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré fondé, il y a en application de l'article L.124-12(3) du code du travail lieu de déterminer si la requérante peut prétendre à une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Ainsi, d'après l'article L.124-2(1) du code du travail, le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Il résulte des éléments du dossier que la lettre de convocation à l'entretien préalable du licenciement date du 4 novembre 2019 et que l'entretien préalable au licenciement a eu lieu en date du 5 novembre 2019, soit le jour suivant.

Il y a dès lors lieu de constater que l'exigence relative au respect du délai légalement fixé entre l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement et la date de l'entretien préalable n'a pas été respecté.

D'après l'article L.124-2(4) du même code, le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme.

Le respect du délai en question est à qualifier de formalité substantielle puisque ce délai doit laisser au salarié le temps de préparer sa prise de position et de contacter une personne pour l'assister dans l'entretien.

Le licenciement de la requérante est partant irrégulier en la forme, de sorte que la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit être déclarée fondée pour le montant de (3.801,05 €+ 44,72 €=) 3.845,77 €

En effet, la « health insurance » constitue un élément de salaire de la requérante pour lui avoir été payée mensuellement et elle doit partant être prise en considération pour déterminer le salaire mensuel de la requérante au moment de son licenciement.

La requérante est cependant restée en défaut de prouver que la « mobility allowance » constitue également un élément de salaire, de sorte qu'elle ne doit pas être prise en considération dans le calcul du salaire mensuel de la requérante.

B. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 16.840,69 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mars au 31 août 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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 le licenciement de la requérante a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

C. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure revenant à la requérante à la somme de 750.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle 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.

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 4.705,41 €;

lui donne ensuite acte qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 11.672,31 €;

lui donne encore acte qu'elle augmente sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement à la somme de 3.890,77 € sinon à la somme de 3.801,05 €;

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 le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 12 novembre 2019 fondé ;

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

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

dit que le licenciement de PERSONNE1.) est irrégulier en la forme ;

partant déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une irrégularité formelle de son licenciement pour le montant de 3.845,77 €;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.845,77 € avec les intérêts légaux à partir du 17 juillet 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 750.- €;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, 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.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Véronique JANIN