

Répertoire no 3247/23  
L-TRAV-564/20

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 12 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Patrick JUCHEM  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.)

**PARTIE DEMANDERESSE,**

ayant initialement comparu par la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à r.l., comparant actuellement par Maître Anthony VIEIRA DOS MILAGRES, avocat, demeurant à Foetz,

**E T:**

**PERSONNE2.),**

orthodontiste au Cabinet BECKER & Associés, demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 septembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 septembre 2020.

Après refixation, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience du 11 octobre 2022. Suite à un courrier de la partie défenderesse du 12 octobre 2022, l'affaire a été réappelée du rôle général et elle a été fixée au 14 février 2023 pour plaidoiries.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 21 novembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Anthony VIEIRA DOS MILAGRES, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Georges WIRTZ.

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 3 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, PERSONNE2.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	15.372,78 €
2) dommage moral :	5.124,26 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.124,26 €

soit en tout le montant de 25.621,30 € avec les intérêts légaux à partir du 28 août 2019, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

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

A l'audience du 21 novembre 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 6.762,86 €

Elle a ensuite demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- €

Elle a encore demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.000.- €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure alors que ses frais d'avocat seraient réglés par une assurance protection juridique.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> septembre 2017 en qualité de « réceptionniste et secrétaire polyvalente », l'a licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 28 août 2019.

Ce courrier est rédigé comme suit : (XXX)

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 5 septembre 2019.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

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

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

A l'appui de ce premier moyen, la requérante fait valoir que la lettre de congédiement n'indique aucune conséquence de son absence pour la partie défenderesse.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué si son absence a désorganisé ses services.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle soutient qu'en cas d'absence injustifiée du salarié pendant trois jours, l'employeur n'a pas besoin de justifier une quelconque désorganisation de son entreprise.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

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

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

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

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

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

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

La durée de cette absence est en outre indiquée dans la lettre de licenciement : dans cette lettre, qui est datée du 28 août 2019, la partie défenderesse reproche à la requérante une absence injustifiée depuis le 26 août 2019, soit une absence injustifiée de trois jours.

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

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

#### b. Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

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

La requérante fait ensuite valoir que son absence injustifiée n'est pas suffisamment grave pour justifier son licenciement.

Elle fait valoir que bien que l'employeur ne soit pas tenu de se renseigner sur la situation de son salarié absent et qui ne donne pas de nouvelles, la partie défenderesse pouvait néanmoins au vu de ses certificats médicaux antérieurs admettre ou se douter que son état de santé n'était toujours pas bon et que sa maladie avait été prolongée.

Elle donne ensuite à considérer qu'elle a bien envoyé son dernier certificat médical à la partie défenderesse le 23 août 2019, de sorte qu'elle serait de bonne foi.

Si elle admet ensuite qu'elle n'a pas prévenu la partie défenderesse de la prolongation de sa maladie le 23 août 2023, elle fait cependant valoir que ce fait constitue un fait unique et isolé.

Elle fait en effet valoir qu'elle a toujours informé la partie défenderesse de ses incapacités de travail pour cause de maladie le premier jour de sa maladie et que son ancien employeur a toujours réceptionné ses certificats médicaux dans les délais.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 10 décembre 2015, numéro 41877 du rôle, pour retenir que son absence ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait encore valoir qu'en cas de prolongation de la maladie du salarié sans que ce dernier n'ait averti l'employeur de cette prolongation, ce dernier ne peut prononcer qu'un licenciement avec préavis à son encontre.

La requérante soutient finalement qu'il résulte des certificats médicaux qu'elle a versés au dossier qu'elle a bien souffert d'un « burn-out » au moment de son licenciement.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le motif du licenciement de la requérante est réel et sérieux.

Elle conteste en premier lieu que la requérante ait été en « burn-out » pour des raisons professionnelles.

Elle fait valoir à ce sujet que les certificats médicaux relatifs au « burn-out » de la requérante ne lui ont jamais été transmis.

Elle fait ensuite valoir que le motif du licenciement est réel alors qu'il ne serait pas contesté par la requérante qu'elle n'est pas venue travailler du 26 au 28 août 2019.

Elle fait valoir qu'étant donné que la requérante a été absente de son travail depuis le 26 août 2019 sans l'avoir informée de son absence le premier jour de cette absence et sans lui avoir fourni son certificat médical dans les trois jours, elle a été absente sans raisons valables et qu'elle a été en absence injustifiée.

Elle fait valoir que cette absence injustifiée de la requérante a entraîné la perte de confiance qu'elle avait en son ancien salariée, ce qui justifierait son licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir qu'une absence de trois jours justifie un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ensuite valoir que la requérante savait que son absence a constitué un sujet sensible pour elle alors qu'elle aurait fait procéder à deux contre-examens médicaux et que son ancienne salariée, qui aurait dû respecter ses obligations dans ce contexte, aurait dû prendre ses dispositions.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a qu'une ancienneté de deux ans auprès d'elle.

Elle conteste dès lors la jurisprudence invoquée par la requérante et elle soutient que cette dernière n'a pas d'excuses pour son absence injustifiée.

Elle fait partant valoir que le licenciement de la requérante est fondé et elle demande à voir rejeter ses prétentions indemnitaires.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante fait répliquer que son licenciement a été prononcé de manière précipité.

Elle fait ensuite valoir que le licenciement avec effet immédiat que la partie défenderesse a prononcé à son encontre est disproportionné.

Elle fait encore valoir qu'elle a déjà avant son licenciement recherché du travail ailleurs à cause de son « burn-out » et des pressions exercées par la partie défenderesse.

En ce qui concerne finalement l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, la requérante fait valoir que le témoignage de Géraldine BECKER, qui ferait partie de la famille de la partie défenderesse, ne sera pas objectif.

La requérante fait finalement valoir qu'elle ignore qui est la deuxième personne que la partie défenderesse veut faire entendre comme témoin et si cette personne a travaillé pour la partie défenderesse.

## 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 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 tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sa responsabilité, ainsi que des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que la requérante a été malade du 20 juin au 24 août 2019 suivant deux certificats médicaux, qu'elle s'est pour ses deux premières périodes d'incapacité de travail conformée aux dispositions d'information prescrites par l'article L.121-6 du code du travail, qu'elle a envoyé son dernier certificat médical par la poste le 23 août 2019 et que l'absence injustifiée de la requérante pendant trois jours constitue un fait unique et isolé sur une période de deux ans de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de travailler de la requérante, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée de la requérante ne justifie pas son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 28 août 2019 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

## C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, « *lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement* ».

### a) Quant au dommage matériel

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

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.762,86 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à six mois.

Elle fait plus particulièrement valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'elle a travaillé dans un domaine hautement concurrentiel, dans un contexte d'offre d'emploi peu favorable dans son secteur d'activité.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a après vingt-cinq demandes d'emploi retrouvé un travail le 15 octobre 2019 suivant un contrat de travail à durée déterminée et qu'elle a par la suite effectué des missions intérimaires.

La requérante conclut dès lors qu'elle a été diligente dans sa recherche d'emploi et qu'elle a minimisé son dommage.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que la requérante n'a recherché du travail qu'en Belgique et non pas au Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir que si un salarié licencié ne recherche pas du travail dans le pays dans lequel il a été licencié, sa recherche d'emploi n'est pas pertinente.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a déjà recherché du travail avant son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait déjà voulu une résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties dès juillet 2019, voulait partir.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi que la requérante a effectuées sont lacunaires.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a fait quelques recherches d'emploi en octobre et en novembre, puis plus rien pendant un mois et demi, puis quelques recherches d'emploi en décembre.

Elle fait partant valoir que les recherches d'emploi de la requérante ne sont pas sérieuses.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas versé de pièces en retour, de sorte qu'elle n'aurait pas prouvé qu'elle a envoyé ses recherches d'emploi.

Elle conteste ensuite la période de référence retenue par la requérante pour le calcul de son préjudice matériel qui serait très élevée.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que la requérante a à partir du 15 octobre 2019 retrouvé de nouveaux emplois en Belgique.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la requérante n'était âgée que de vingt-huit ans au moment de son licenciement et qu'elle n'a qu'une ancienneté de deux ans dans son cabinet.

Elle fait encore valoir que le préavis de deux mois couvre le préjudice matériel que la requérante peut avoir subi du fait de son licenciement.

La partie défenderesse conteste finalement le décompte que la requérante a fait au sujet du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante conteste que ses recherches d'emploi soient lacunaires.

Elle donne à considérer qu'elle a travaillé pendant toute la période de référence sauf le premier mois.

Si la requérante admet qu'elle a effectué des recherches d'emploi déjà avant son licenciement, elle donne à considérer qu'elle s'est en raison de son congédiement trouvée du jour au lendemain dans une situation précaire.

La requérante se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne son décompte.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir à la requérante.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

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

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

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

Or, il aurait au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu à la requérante de prouver qu'elle a envoyé les courriers de recherches d'emploi qu'elle a versés au dossier, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

Il résulte cependant des contrats de travail à durée déterminée que la requérante a versés au dossier que cette dernière a travaillé du 15 octobre 2019 au 29 novembre 2019, puis du 14 décembre au 20 décembre 2019, de sorte qu'elle est censée avoir activement recherché du travail immédiatement après son licenciement jusqu'à la fin de l'année 2019, même si ce n'est qu'en Belgique.

La requérante a en outre touché pour ces emplois un salaire supérieur à celui qu'elle a touché auprès de la partie défenderesse.

Il y a dès lors lieu de fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par la requérante à un mois et demi.

La demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de (2.500.- €+ 1.250.- €=) 3.750.- €

La circonstance que la requérante a déjà recherché du travail ailleurs avant son licenciement ne saurait en effet pas priver cette dernière de la réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son congédiement alors qu'un salarié est toujours en droit de sonder le marché du travail pour trouver un meilleur emploi ailleurs.

La requérante s'est en raison de son congédiement en outre trouvé du jour au lendemain dans une situation précaire, ce qui mérite réparation.

#### b) Quant au dommage moral

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'elle s'est vue licenciée du jour au lendemain pour un motif absolument fallacieux, à fortiori dans un contexte sanitaire et social très complexe.

Elle fait encore valoir que l'indemnité pour préjudice moral a vocation à réparer l'atteinte portée à sa dignité de salariée injustement licenciée.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a travaillé durement au service de la partie défenderesse qui l'aurait licenciée d'un trait de plume sans prendre égard aux efforts fournis.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a versé aucune pièce qui justifierait le dommage moral qu'elle réclame.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a déposé sa requête deux jours avant l'expiration du délai prescrit par l'article L.124-11 du code du travail.

Elle fait encore valoir que la requérante ne voulait pas rester son employée alors qu'elle aurait déjà recherché du travail ailleurs avant son licenciement.

Elle fait finalement valoir que la requérante n'avait que vingt-huit ans au moment de son licenciement et que son ancienneté auprès d'elle n'est que de deux ans.

La partie défenderesse conclut partant que la requérante ne saurait pas prétendre à deux mois de salaire à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit

prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

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

La requérante, qui a établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, 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 son licenciement abusif à la somme réclamée de 5.000.- €

### c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

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

#### 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement du 28 août 2019 a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une durée inférieure à cinq ans, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 5.000.- €

## **II. Quant à la demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure**

La partie défenderesse demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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.

## **III. 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, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante 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 son licenciement abusif à la somme de 6.762,86 €;

lui **donne** ensuite acte qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** encore acte qu'elle réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** finalement acte qu'elle renonce à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure ;

**déclare** le licenciement que PERSONNE2.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 28 août 2019 abusif,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 3.750.- €;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (3.750.- €+ 5.000.- €+ 5.000.- €=) 13.750.- € avec les intérêts légaux à partir du 3 septembre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE2.) 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** PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**