

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 2750 /23
L-TRAV-260/18

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 26 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Howald,

E T:

l'association sans but lucratif ORGANISATION1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Nathalie FRISCH, avocat à la Cour, demeurant à Hesperange.

F A I T S:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 6 juin 2019, répertoire n° 1935/19, ordonnant des enquêtes et la continuation des débats.

Lors de l'enquête du 18 septembre 2019, un témoin fut entendu en ses déclarations.

Lors de la contre-enquête du 16 octobre 2019, deux témoins furent entendus en leurs déclarations.

La continuation des débats fut fixée à l'audience publique du 13 novembre 2019 à 15.00 heures, salle J.P. 0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 octobre 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Florence HOLZ comparut pour la partie demanderesse et Maître Nathalie FRISCH se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Revu le jugement n°1935/19 du 6 juin 2019.

Revu le résultat de l'enquête et de la contre-enquête diligentées en cause.

Vu le jugement du 25 mai 2023 du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg siégeant en matière correctionnelle suite à la plainte pour faux témoignage en matière civile dirigée contre le témoin PERSONNE2.).

PRODEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 9 avril 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) devant ce tribunal pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 17 octobre 2017 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

• indemnité de préavis	16.380,64 €
• indemnité de départ	4.095,16 €
• préjudice matériel	16.104,09 €
• préjudice moral	8.000,00 €
• prime	3.743,69 €

PERSONNE1.) a encore requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,00 euros. De son côté, l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) a réclamé reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 2 mai 2019, les deux parties avaient été d'accord à limiter les débats à la question de la protection contre le licenciement en cas de maladie et ont demandé au tribunal du travail de statuer par un jugement séparé.

Par un jugement du 6 juin 2019, le tribunal de ce siège a avant tout progressé en cause, admis l'offre de preuve de PERSONNE1.) par la comparution du témoin PERSONNE2.).

Dans le cadre de la mesure d'instruction ordonnée suivant le jugement du 6 juin 2019 ont été entendus le témoin PERSONNE2.) (enquête) ainsi que les témoins PERSONNE3.) et PERSONNE4.) (contre-enquête). Dans le cadre de la contre-enquête, la partie défenderesse a en outre produit une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE5.).

Une procédure pour faux témoignage en matière civile a ensuite été engagée contre PERSONNE2.).

Par un jugement rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière correctionnelle, en date du 25 mai 2023, PERSONNE2.) a été acquitté de la prévention de faux témoignage en matière civile.

RAPPEL DES FAITS

PERSONNE1.) a été au service de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) (ci-après ORGANISATION1.)) en la qualité d'éducatrice suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 15 mars 2010 avec effet au même jour.

Elle s'est trouvée en période d'incapacité de travail du 26 septembre au 27 septembre 2017, puis du 27 septembre au 1^{er} octobre 2017. Cette incapacité de travail a encore été prolongée du 2 au 17 octobre 2017.

Par courrier recommandé du 2 octobre 2017, l'association ORGANISATION1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 17 octobre 2017.

MOTIFS DE LA DECISION

Le licenciement

PERSONNE1.) maintient que le licenciement intervenu en date du 17 octobre 2017 serait abusif pour être intervenu pendant une période d'incapacité de travail.

Elle estime en effet avoir rapporté la preuve que l'employeur a été informé le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail en date du 2 octobre 2017. Ayant envoyé par courrier recommandé son certificat médical dans les délais légaux, le licenciement serait à déclarer abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'association ORGANISATION1.) considère que la requérante n'aurait pas établi avoir respecté les obligations découlant pour elle des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de sorte que le jour de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, celle-ci n'aurait pas bénéficié de la protection légale en cas de maladie.

Afin d'établir qu'elle a dûment informé son ancien employeur de la prolongation de son incapacité de travail, PERSONNE1.) avait versé en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) et elle avait formulé une offre de preuve pour faire entendre ce dernier en tant que témoin.

Suite au jugement du 6 juin 2019, PERSONNE1.) avait été admise à prouver les faits suivants:

« Le dimanche 1^{er} octobre 2017, PERSONNE1.) a téléphoné à son collègue de travail PERSONNE2.) pour l'informer qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle était incapable de reprendre le travail le lundi matin.

Elle l'a informé qu'elle irait consulter son médecin dès le lendemain.

PERSONNE1.) a demandé à PERSONNE2.) d'en informer Mme PERSONNE5.) dès sa prise de poste normale prévue à 9 heures le lundi, 2 octobre 2017, afin de justifier son absence et permettre son remplacement.

En date du 2 octobre 2017 à 9h00, Monsieur PERSONNE2.) a informé la responsable de la crèche, PERSONNE5.) que PERSONNE1.) ne se sentait toujours pas bien et qu'elle prolongerait son arrêt maladie. Un certificat médical devait lui être adressé le lendemain.

Madame PERSONNE5.) a demandé tous les jours à M. PERSONNE2.) et à Mme PERSONNE6.) comment se sentait Madame PERSONNE1.). ».

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) avait affirmé avoir prévenu PERSONNE5.), chargée de direction de la crèche « ORGANISATION2.) » dans laquelle il a travaillé avec PERSONNE1.), en date du 2 octobre 2017 à 9.00 heures que cette dernière ne se trouverait toujours pas bien et qu'elle continuerait à être en arrêt de maladie. PERSONNE5.) se serait encore renseignée auprès de lui sur l'état de santé de PERSONNE1.).

Cette attestation testimoniale se lit comme suit :

*« Ech konfirmeieren dass ech meng Responsabel madame PERSONNE5.) de 2. Oktober um 9.00 informeiert hun dass PERSONNE1.) nët gudd ass an weiderhin am Krankeschain bleiwt.
Ausserdem huet Mme PERSONNE5.) mech + PERSONNE6.) all daag gefroot wei et dem PERSONNE1.) geet. Mäer hun him gesoot: Dass hat net gudd ass en ee rendez-vous beim psychiatre huet ».*

Lors de son audition comme témoin, PERSONNE2.), après avoir confirmé les dépositions faites dans son attestation testimoniale, a déclaré ce qui suit : « Avant le 2 octobre 2017 il y a eu une situation difficile alors qu'il était question que Mme PERSONNE1.) allait être licenciée, on lui a demandé de remettre les clés de la crèche et il a été interdit au personnel de donner accès à Mme PERSONNE1.). Cela s'est passé environ deux semaines avant, en septembre 2017.

Le dimanche Mme PERSONNE1.) m'a téléphoné et m'a dit qu'elle ne se sentait pas bien et elle m'a demandé de prévenir Mme PERSONNE5.), la chargée de direction de la crèche.

Si j'ai dit que j'allais téléphoner à Mme PERSONNE5.), je le fais.

« Wann ech soen ech ruffen un, dann maachen ech et och. Ech wäert et ofgemellt hunn, ech hunn entweder ugeruff oder Bescheed gesot. Entweder iwwert Telefon oder ech sinn dohinner gaangen, dat ass schonn zwee Joer hier. »

Il est possible que j'ai été en congé, je me suis souvent rendu spontanément à la crèche même quand j'étais en congé.

C'était le vendredi avant quand Mme PERSONNE5.) m'a demandé comment Mme PERSONNE1.) allait. Je lui ai dit qu'elle n'était pas bien.

J'ai parlé dimanche avec Mme PERSONNE1.). J'ai été chez elle. J'étais samedi ou dimanche chez Mme PERSONNE1.). « Iergend eppes esou ».

J'ai dit à Mme PERSONNE1.) que j'allais prévenir Mme PERSONNE5.) qu'elle ne viendrait pas travailler le lundi.

Je ne peux pas dire à quelle heure j'ai prévenu Mme PERSONNE5.). Je ne sais pas si c'était à 8 heures ou à 9 heures, cela dépendait de l'heure d'arrivée de Mme PERSONNE5.). Cela fait deux années et je ne me souviens plus exactement.

Je ne peux pas vous dire si j'ai prévenu Mme PERSONNE5.) le matin ou l'après-midi.».

Le témoin PERSONNE3.) a déclaré ne plus se souvenir si le 2 octobre 2017 PERSONNE2.) a été présent à la crèche.

Par ailleurs, elle ne s'est plus souvenu si Mme PERSONNE1.) avait en congé de maladie ni si celle-ci avait prévenu la supérieure hiérarchique, PERSONNE5.), de son absence.

Le témoin PERSONNE4.) a également déclaré ne plus avoir de souvenir si PERSONNE1.) avait été en congé de maladie en date du 2 octobre 2017. Elle ne savait non plus si PERSONNE2.) a prévenu la responsable de la crèche de l'absence de PERSONNE1.).

PERSONNE4.) a ajouté que: « *S'il avait téléphoné à Mme PERSONNE5.) pour prévenir de l'absence de Mme PERSONNE1.), je n'ai de toute façon pas été au courant de cela. Je ne peux pas m'imaginer que M. PERSONNE2.) se soit rendu à la crèche le jour de son congé. Même si cela aurait été le cas, je ne l'aurais pas nécessairement vu.* »

PERSONNE5.), en raison de son déménagement dans le sud de la France, a rédigé une attestation testimoniale qui a été versée aux débats par l'association ORGANISATION1.).

Elle y déclare que PERSONNE2.) lui aurait apporté la copie du certificat d'incapacité de travail de PERSONNE1.) le 27 septembre 2017. Il s'agit du certificat médical couvrant la période du 27 septembre 2017 au 1er octobre 2017.

Elle affirme ce qui suit : « *Et ce fut la seule fois où Mr PERSONNE2.) m'a averti de l'absence au travail de Mlle PERSONNE1.). Le jour où la lettre de licenciement de Mlle PERSONNE1.) a été envoyée, fut un jour où je ne savais pas si elle allait venir au travail ou pas car l'arrêt de travail que j'avais à ma disposition avait été expiré.* »

Après la mesure d'instruction ordonnée en cause, une procédure pour faux témoignage en matière civile a été engagée contre PERSONNE2.) par l'association ORGANISATION1.).

Le Ministère Public a reproché à PERSONNE2.) d'avoir « *comme auteur ayant lui-même commis l'infraction,*

le 18 septembre 2019, vers 14.15 heures, dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg et notamment à Luxembourg, Plateau du Saint Esprit, Cité Judiciaire, Tribunal de Paix, sans préjudice quant aux indications de temps et de lieux plus exactes,

en infraction à l'article 220 du code pénal,

d'avoir fait un faux témoignage en matière civile et administrative,

en l'espèce, d'avoir fait un faux témoignage en matière civile notamment en affirmant lors de l'enquête diligentée par Madame le juge de paix à Luxembourg dans l'affaire opposant PERSONNE1.) à l'association sans but lucratif ORGANISATION1.), d'avoir informé PERSONNE5.) en date du lundi, 2 octobre 2017, de l'absence de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) pour cause de maladie, alors qu'il était en congé ce jour et que PERSONNE5.) conteste en avoir été informée. »

PERSONNE2.) a été acquitté par un jugement correctionnel du 25 mai 2023 dans lequel il a été retenu que

« En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que le prévenu PERSONNE2.) était au moment des faits reprochés, soit le 2 octobre 2017, en congé. Toutefois, le simple fait qu'il n'était pas sur son lieu de travail ne suffit pas pour établir qu'il était dans l'impossibilité d'informer sa supérieure hiérarchique de l'absence pour

cause de maladie de sa collègue de travail, PERSONNE1.) et que partant ses déclarations faites devant le juge de paix ne correspondent pas à la vérité.

Eu égard aux éléments soumis à l'appréciation du Tribunal et aux débats menés à l'audience publique du 30 mars 2023, le Tribunal estime qu'il n'est en rien établi que PERSONNE2.) ait menti lors de son audition par devant le juge de paix le 18 septembre 2019, et qu'il ait volontairement et consciemment fait une déclaration contraire à la vérité. »

Considérant que tous les éléments constitutifs de l'infraction de faux témoignage n'étaient pas réunis, PERSONNE2.) a été acquitté de l'infraction de faux témoignage en matière civile.

Comme PERSONNE1.) soutient que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe de prouver qu'elle a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

Il est acquis en cause que l'employeur a réceptionné le certificat d'incapacité de travail le 3 octobre 2017, de sorte que l'une des obligations est établie.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

L'association ORGANISATION1.) avait contesté avoir été informée de la prolongation de l'incapacité de travail de PERSONNE1.) en date du 2 octobre 2017.

Etant restée sans nouvelles de sa part, elle aurait posté, à 18.23 heures, la lettre de convocation pour l'entretien préalable.

Il appert des éléments du dossier que PERSONNE1.) a été en congé de maladie jusqu'au 1^{er} octobre 2017 et elle aurait dû reprendre son travail le lundi 2 octobre 2017.

Par un certificat d'incapacité de travail établi en date du 2 octobre 2017 par le docteur PERSONNE7.), médecin généraliste, son incapacité de travail a ensuite été prolongée pour la période allant du 2 au 17 octobre 2017.

Au regard des exigences légales prescrites par l'article L.121-6 du Code de travail, PERSONNE1.) aurait dû informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour de la survenance, de la prolongation, donc en date du 2 octobre 2017.

La lettre de convocation à l'entretien préalable a été postée le 2 octobre 2017 à 18.23 heures.

Le témoin PERSONNE2.) a déclaré avoir informé PERSONNE5.) le 2 octobre 2017 de la prolongation de l'absence pour cause de maladie de sa collègue PERSONNE1.).

Les déclarations de PERSONNE2.) lors de l'enquête, deux ans après les faits, notamment par rapport à a question de savoir à quel moment précis de la journée il a informé PERSONNE5.) de la prolongation de l'arrêt de maladie de la requérante, sont assez contradictoires.

Il convient toutefois d'admettre qu'il est beaucoup plus précis dans son attestation testimoniale rédigée une année après la date litigieuse. Il a par ailleurs déclaré lors de l'enquête qu'il maintient ses déclarations écrites codétenues dans l'attestation testimoniale.

Par ailleurs, PERSONNE2.) a été acquitté de la prévention de faux témoignage en matière civile par le jugement précité du 25 mai 2023 rendu par le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière correctionnelle,

Dès lors, dans ces circonstances et au vu de cette décision, le tribunal de travail ne saurait retenir en l'espèce que PERSONNE2.) se soit rendu coupable d'un faux témoignage et ait menti lors de l'enquête.

En l'espèce, la convocation à l'entretien préalable a été postée le lundi 2 octobre 2017 jusqu'à 18.23 heures et PERSONNE2.) a prévenu PERSONNE5.) au courant de la journée, mais en tout état de cause avant 18.23 de la prolongation de l'arrêt de maladie de la requérante.

Au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) a établi avoir suffi aux diligences lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Dès lors, elle était donc protégée au moment de son licenciement.

Au vu de ce qui précède, le licenciement de PERSONNE1.) doit être déclaré abusif.

L'indemnisation

Aux termes de son décompte, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

La partie défenderesse a maintenu ses contestations relatives aux revendications financières de la requérante.

indemnité de départ

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 4.095,16 euros au titre d'indemnité de départ.

En l'absence de contestations sur le quantum de la demande et au vu des pièces du dossier, il y a lieu à allouer à la requérante le montant réclamé de 4.095,16 euros.

indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à *la rémunération correspondant à la durée du préavis*.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de sept années, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de quatre mois.

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à quatre mois de salaire, en l'occurrence la somme (4 x 4.095,16) = 16.380,64 euros, non autrement contestée.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 16.104,09 euros à titre de dommage matériel. Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires du 17 octobre 2017 au 2 janvier 2018 dans lequel elle a inclus la prime de fin d'année et une perte de revenu subie en raison du fait qu'elle aurait travaillé cinq heures par semaine en moins sur une période de dix mois pendant la nouvelle relation de travail.

Elle avait une ancienneté de moins de sept années au moment de son licenciement avec effet immédiat.

Elle a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1^{er} janvier 2018 pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum. Elle considère notamment que la différence de revenus résultant d'une tâche inférieure à 40 heures par semaine ne serait pas imputable à l'employeur.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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

Il appartient à la requérante d'établir qu'elle a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En l'espèce, PERSONNE1.) a n'a pas versé de pièces relatives à la recherche pour un nouvel emploi. Elle a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} janvier 2018.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le tribunal considère que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et que la perte de revenu au-delà de ces quatre mois que la requérante estime avoir subie n'est pas en relation causale avec son licenciement abusif.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer non fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 8.000 euros.

Cette demande est contestée dans son principe et quant au quantum.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de son ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 2.500 euros.

Allocation de fin d'année

PERSONNE1.) réclame un montant de 3.412,63 euros au titre d'allocation de fin d'année calculée au pro rata sur base de l'article 26 de la Convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ainsi qu'une allocation forfaitaire de 397,27 euros calculée au pro rata sur dix mois de 331,06 euros.

Cette demande n'a pas fait l'objet de contestations.

Néanmoins, dans la mesure où PERSONNE1.) n'a travaillé, en 2017, que neuf mois entiers pour le compte de la partie défenderesse, sa demande est à déclarer fondée pour la somme de $[(4.095,16/12) \times 9 = 3.071,37 \text{ €}]$ ainsi que pour la somme de $[(397,27/12) \times 9] = 297,95 \text{ €}$.

Dès lors, il convient d'allouer à PERSONNE1.) le montant total de 3.369,32 euros de ce chef.

La demande est non fondée pour le surplus.

Exécution provisoire et majoration du taux d'intérêt

La requérante sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est en conséquence pas fondée.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la partie requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a donc lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise, eu égard notamment du fait qu'il résulte des éléments du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'association l'association sans but lucratif ORGANISATION1.).

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement n°1935/19 du 6 juin 2019;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 2 octobre 2017;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 4.095,16 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 16.380,64 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une allocation de fin d'année à concurrence du montant total de 3.369,32 euros et déclare la demande non fondée pour le surplus;

en conséquence:

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.345,12 euros (vingt-six mille trois cent quarante-cinq euros et douze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration de l'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois à compter de la notification du jugement à intervenir;

déboute PERSONNE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

déboute l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG