

Répertoire no 363/24
L-TRAV-39/21
L-TRAV-411/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 30 JANVIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, 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, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de

l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Aurore GIGOT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

I) (L-TRAV-39/21) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-39/21 fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 janvier 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 février 2021. L'affaire fut l'objet de plusieurs refixations.

II) (L-TRAV-411/23) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-411/23 fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 juillet 2023.

Après refixation, les affaires furent utilement retenues à l'audience publique du 14 novembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Agathe SEKROUN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT et Maître Aurore GIGOT représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 19 décembre 2023 et ensuite à l'audience publique du mardi 9 janvier 2024.

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 22 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 : | 42.892,32 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |

soit en tout le montant de 52.892,32 € avec les intérêts légaux 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 à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 : | 42.892,32 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |

soit en tout le montant de 52.892,32 € avec les intérêts légaux 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 à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, la requérante a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables.

A l'audience du 14 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 8.945,15 €.

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 la même audience requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 53.931,06 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 novembre 2020 au 14 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1^{er} février 2019 en qualité « d'assistant director », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 8 septembre 2020 licenciée avec préavis par courrier daté du 11 septembre 2020 avec dispense de prester son préavis.

La requérante a fait demander les motifs de son licenciement le 23 septembre 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 20 octobre 2020.

Le courrier du 20 octobre 2020 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement le 29 octobre 2020.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, 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.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que la partie défenderesse lui reproche d'une façon très générale et vague un manque de performance dans son travail pour l'année fiscale 2020, c'est-à-dire selon son ancien employeur pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020.

Elle fait ainsi valoir que ces griefs manquent de précision et qu'ils ne lui permettent pas de comprendre les motifs à la base de son licenciement.

Elle fait en effet valoir que les exemples qui étayent le reproche relatif à son manque de performance manquent de précision.

En ce qui concerne l'incident prétendument survenu le 5 mars 2020, la requérante fait valoir qu'il n'est que très peu développé dans la lettre de motivation du congédiement et qu'il y a été indiqué de façon confuse, voire contradictoire.

Elle fait en effet valoir qu'il est tout d'abord question dans la lettre de motifs de la livraison d'un dossier incomplet sans plus de détails pour ensuite y évoquer une absence de lien entre certaines données.

En ce qui concerne ensuite l'incident prétendument survenu le 16 juillet 2020, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'explique pas précisément en quoi le document a été livré de façon incorrecte et incomplète.

En ce qui concerne finalement l'incident prétendument survenu le 28 juillet 2020, la requérante fait valoir que la partie défenderesse reste très vague et imprécise dans ses explications.

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

Elle fait en effet valoir « qu'on comprend les erreurs qui sont reprochées à la salariée ».

Elle fait ainsi valoir qu'elle a donné dans la lettre de motifs le descriptif du poste de la requérante et qu'elle y a indiqué les objectifs de son ancienne salariée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs les périodes fiscales, les dates, le fait que la requérante a eu une évaluation négative, le feed-back des responsables, ainsi que le nom de ces responsables.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué les erreurs commises par la requérante, dates à l'appui.

Elle fait ainsi valoir que la lecture de ces exemples permet de comprendre les erreurs qui ont été faites par la requérante.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas suivi les règles basiques et que les informations qu'elle a données ont été incomplètes.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a bien expliqué dans la lettre de motifs les différentes erreurs commises par la requérante.

Elle fait finalement valoir que la requérante a longuement détaillé la lettre de motifs tant dans sa lettre de contestation des motifs de son licenciement, que dans sa requête et dans sa note de plaidoiries.

Elle fait ainsi valoir que la requérante y reprend les faits reprochés et qu'elle a pris position sur ces faits.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la requérante a contesté les faits reprochés pour être faux et non établis, ce qui démontrerait que chaque motif a été compris.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante est malvenue d'invoquer une imprécision de la lettre de motifs.

La requérante réplique que ce n'est pas parce qu'elle a pris position sur les motifs du licenciement qu'on peut les considérer comme étant précis.

Elle fait ainsi valoir qu'on comprend le reproche, mais pas le détail.

Elle fait partant valoir qu'elle n'a pu prendre position que de manière générale.

La requérante fait ainsi valoir que cela reste très général.

b) 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.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Or, après avoir indiqué de manière générale dans la lettre de motifs la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, la partie défenderesse y a étayé les fautes reprochées par des exemples qui sont imprécis.

Si la partie défenderesse a ainsi daté ces exemples dans la lettre de motifs et si elle y a indiqué les conséquences que les fautes reprochées auraient eues pour la société, elle n'y a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait entourant les fautes reprochées.

La partie défenderesse a ainsi dans la lettre de motifs formulé les fautes reprochées de manière incompréhensible ou incomplète, de sorte que tribunal de ce siège n'est pas en mesure de vérifier leur gravité.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 11 septembre 2020 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

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 8.945,15 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire que le montant qu'elle réclame à titre de son préjudice matériel est justifié alors qu'elle se serait inscrite au chômage et qu'elle aurait prouvé ses recherches assidues pour retrouver un emploi par la production de nombreux justificatifs de recherche d'emploi.

Elle fait valoir qu'elle a retrouvé un emploi à l'issue de la période de référence qui serait loin de la satisfaire financièrement.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a essayé au maximum d'élargir le spectre de ses recherches sans se cantonner à la sphère financière qui correspondrait à l'essentiel de ses qualifications professionnelles.

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

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas activement recherché du travail.

Elle fait ainsi valoir que le récapitulatif des recherches d'emploi versé par la requérante est une pièce unilatérale.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'avait que trente-neuf ans au moment de son licenciement.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a qu'une ancienneté d'un an et demi dans sa société et qu'elle n'a été présente à son travail que sept mois.

Elle fait finalement valoir que la requérante travaille dans un domaine recherché, de sorte qu'elle aurait pu retrouver du travail très facilement.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

S'il est exact que le récapitulatif des recherches d'emploi versé par la requérante constitue un document unilatéral et qu'il ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait constituer des preuves à soi-même pas prouver les recherches d'emploi faites par la requérante, la requérante verse cependant également des recherches d'emploi au dossier.

Il appert ainsi des recherches d'emploi versées que la requérante a activement recherché du travail du mois de septembre au mois de décembre 2020.

Etant donné que la requérante ne démontre pas avoir activement recherché du travail en janvier 2021, il convient de fixer à trois mois et demi la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par la requérante est en relation causale avec son licenciement abusif.

La requérante a partant droit au titre du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif au montant de $[3,5(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 30,9916 \text{ €} (\text{salaires horaires}) - 6.987,88 \text{ €} (\text{indemnités de chômage}) =] 11.777,53 \text{ €}$.

Le juge ne pouvant pas statuer ultra petita, 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 réclamé de 8.945,15 €.

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 10.000.- € 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 que le montant qu'elle réclame au titre de son préjudice moral est plus que justifié au regard des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est déroulé, à savoir un contexte de harcèlement avéré qui s'est matérialisé par une mise à l'écart de son équipe, une mise à l'écart des correspondances tant internes qu'externes, un retrait de presque toutes ses tâches, des actes de malveillance préparatoires au licenciement, telles que la délégation de missions irréalisables, l'absence d'aide volontaire dans le but de conduire à l'échec et la mise à disposition de documentation erronée.

Elle fait ensuite valoir que le licenciement s'est produit durant la période COVID pendant laquelle beaucoup de sociétés auraient réduit leurs effectifs en raison de l'incertitude du marché.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a multiplié les entretiens, mais que le scepticisme à l'égard d'une personne licenciée par un « Big 4 » lui a porté préjudice.

Elle fait encore valoir que cette situation a été rendue encore plus difficile dans un contexte personnel également compliqué, son enfant ayant été diagnostiqué autiste.

Elle fait ainsi valoir qu'il est difficile pour elle de trouver un employeur qui puisse comprendre et lui accorder la flexibilité nécessaire pour travailler tout en étant capable de suivre les séances de thérapie dont son fils aurait besoin.

La requérante fait finalement valoir que les revenus perçus par l'ADEM après paiement du loyer et des factures de base pouvaient à peine faire vivre sa famille et qu'elle a dû déménager dans un appartement plus petit et changer son enfant d'école pour joindre les deux bouts.

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

Elle fait valoir que la requérante n'a pas activement recherché du travail.

Elle donne encore à considérer que la requérante n'a qu'une ancienneté d'un an et demi dans sa société et qu'elle n'a été présente à son travail que sept mois.

Elle conteste ensuite l'allégation de la requérante suivant laquelle elle aurait fait l'objet d'un harcèlement moral dans la société.

Elle fait encore valoir que la requérante a retrouvé du travail et qu'elle arrive à gérer sa situation familiale.

Elle fait finalement valoir que la vie personnelle ne peut pas avoir un impact sur le licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant que la requérante réclame au titre de son préjudice moral est exagéré.

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 situation familiale de la requérante, étrangère à la partie défenderesse, ainsi que le harcèlement moral de la requérante, à le supposer établi, ne sauraient ainsi pas être pris en compte dans la détermination du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante, qui a après son licenciement activement cherché un nouvel emploi du moins jusqu'en décembre 2020, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.500.- €.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 53.931,06 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 novembre 2020 au 14 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande 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 la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée fondée sur une période de référence de trois mois, la

demande de l'ETAT est fondée en ce qu'elle est dirigée contre la partie défenderesse pour le montant de 6.987,88 €.

III. 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 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.250.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €.

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 ;

joint les demandes introduites par les requêtes des 22 janvier 2021 et 3 juillet 2023 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 8.945,15 € ;

donne 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 11 septembre 2020 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 8.945,15 € ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.500.- € ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (8.945,15 € + 3.500.- € =) 12.445,15 € avec les intérêts légaux à partir du 22 janvier 2021, date du dépôt de la première requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) s.a. pour le montant de 6.987,88 € ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 6.987,88 € avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2023, date de la demande, jusqu'à solde ;

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

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

déclare non fondée la demande de la société 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 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