

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 893 / 2024
L-TRAV-603/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 MARS 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Srl., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Pauline GLESS, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 31 octobre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 novembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 5 février 2024. Lors de cette audience Maître Marc WAGNER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Pauline GLESS répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 31 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 13 mai 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 5 février 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	26.991,40 euros
Préjudice moral	25.000,00 euros

La partie demanderesse réclame par ailleurs le montant de 8.628,15 euros à titre de réparation du dommage qui résulterait du caractère irrégulier en la forme que revêtirait le licenciement prononcé à son égard.

De surcroît, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement des montants suivants :

a)	Heures supplémentaires	19.372,00 euros
b)	Arriérés de salaire	182.278,06 euros
c)	Pertes de prime de directeur	5.619,00 euros
d)	Congés non rémunérés intégralement	1.364,00 euros
e)	Non-paiement des 13 ^{ème} mois	14.163,69 euros

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 5 février 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé, ainsi qu'au rejet des demandes de PERSONNE1.). La société défenderesse soulève par ailleurs l'irrecevabilité pour libellé obscur de la demande intitulée « *congés non rémunérés intégralement* » de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de chargée de communication par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 août 2015, avec effet au 1^{er} octobre 2015.

Par courrier du 13 mai 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 4 mois, ayant couru du 15 mai 2022 au 14 septembre 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 32 ans et avait une ancienneté de service de 6 ans et 7 mois.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté au 30 mai 2022 et la société SOCIETE1.) s.à r.l. lui a communiqué ces motifs par courrier daté au 13 juillet 2022 et expédié le même jour par courrier recommandé. Ladite lettre de motifs du 13 juillet 2022 est reproduite dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement moyennant un courrier de son mandataire du 21 septembre 2022.

Motifs de la décision

Quant au moyen tiré de la tardiveté de la lettre de motifs relative au licenciement prononcé le 13 mai 2022

PERSONNE1.) expose avoir demandé, par courrier recommandé du 30 mai 2022, à la défenderesse de lui faire tenir les motifs se trouvant à la base du licenciement intervenu. La société SOCIETE1.) s.à r.l. lui aurait communiqué sa lettre de motifs moyennant courrier du 13 juillet 2022, de sorte qu'elle ne lui aurait pas été adressée endéans le délai légal, de sorte que le licenciement du 13 mai 2022 serait abusif.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient avoir posté, endéans le délai légal d'un mois à compter de la réception du courrier de demande de motifs, sa lettre de motifs le 13 juillet 2022. Les dispositions légales afférentes auraient dès lors été respectées.

L'article L.124-5 du code du travail dispose que « (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. À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

En employant le terme de « *notification* », le législateur a entendu faire courir le délai seulement à partir du jour où le destinataire a reçu la lettre contenant la demande des motifs respectivement le jour où il en a été avisé par la poste. Le délai pour répondre à une lettre ne peut en effet courir qu'à partir de la date à laquelle le destinataire en a pris connaissance (réception) ou dû en prendre connaissance (avisé).

En l'espèce, il résulte du relevé *Track and Trace* versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. que celle-ci s'est vu remettre la lettre de demande de motifs de PERSONNE1.) le 13 juin 2022.

Il appartenait ensuite à la société SOCIETE1.) s.à r.l. d'envoyer la réponse dans le délai d'un mois et ce délai a expiré le 13 juillet 2022 à minuit.

En postant la lettre de motifs le même 13 juillet 2022 à 17.46 heures, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas violé les dispositions de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, de sorte que le moyen afférent de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'elle serait, outre le fait d'être « *criblée d'imprécisions* », rédigée dans des termes vagues et abstraits.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a repris en détail les faits qu'elle impute à PERSONNE1.), tout en ayant pris soin de situer les faits dans le temps de préciser les circonstances dans lesquelles les propos auraient été commis.

Il convient de conclure — sans préjudice de l'examen, effectué *infra*, de la *réalité* des motifs — que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

▪ *Examen du caractère réel des motifs énoncés dans la lettre de motifs*

De prime abord, PERSONNE1.) soutient que le licenciement prononcé à son égard le 13 mai 2022 serait en réalité de nature économique. Elle offre de prouver, par l'audition de sa mère PERSONNE2.), dont elle verse également une attestation testimoniale avec le libellé correspondant, que :

« Le vendredi 13 mai 2022 en matinée, nous, PERSONNE1.) et [PERSONNE2.]), avons été licenciées pour raisons économiques. Nous étions dans notre bureau lorsque PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ainsi que PERSONNE5.) (Directeur des Achats) et PERSONNE6.) (DRH) y sont entrés tout en fermant la porte derrière eux. Interloqués par leur attitude, nous avons interrompu notre travail pour les écouter. PERSONNE3.) a pris la parole : “[Mesdames], nous devons vous licencier pour raisons économiques et vous ne devez pas prêter votre préavis”. Ensuite, nous avons été invitées à prendre nos affaires personnelles, à rendre nos badges, laptops, portables et à partir sur le champ ».

Il est rappelé, tel qu'exposé *supra*, que la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs, avec comme corollaire qu'en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs ainsi énoncés incombe — de manière nécessaire, mais suffisante — à l'employeur.

En ce, l'offre de preuve de PERSONNE1.), qui ne tend pas à d'autres fins juridiques que de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 13 mai 2022 effectivement prononcé, n'est pas concluante, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Devant les contestations de PERSONNE1.) de la réalité des motifs, la société SOCIETE1.) s.à r.l. formule une offre de preuve, par l'audition de PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.) en qualité de témoins, portant indistinctement sur l'intégralité du libellé de la lettre de motifs du 13 juillet 2022.

Cette offre de preuve est à rejeter pour défaut de précision de son libellé, par rapport aux faits sur lesquels chaque personne proposée serait susceptible d'être entendue, ces soins ne pouvant être simplement laissés au Tribunal.

A l'analyse de la lettre de motifs, il est à constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. reproche 7 catégories de motifs à PERSONNE1.), respectivement délimitées par des signes « *** », qu'il convient d'analyser successivement quant à leur caractère réel :

	<i>Libellé portant catégorisation</i>	<i>Appréciation du Tribunal</i>
1)	<i>« (...) Les différentes tâches qui vous incombait étaient réalisé[e]s de façon négligente et votre employeur a constaté une détérioration progressive de la qualité de votre travail (...) »</i>	Les deux reproches saisissables portent sur une soirée « <i>After Work</i> » du 30 novembre 2021 et sur une soirée « <i>Saint Patrick's Day</i> » le 17 mars 2022. S'agissant de la soirée « <i>Saint Patrick's Day</i> » le 17 mars 2022, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE11.), responsable du local concerné de la société SOCIETE1.) s.à r.l., que « <i>la publicité n'a été publiée sur Facebook et Instagram qu'un jour avant la fête</i> », de sorte que ce grief est à considérer comme établi. Tel n'est pas le cas de celui de la soirée « <i>After Work</i> » du 30 novembre 2021, le seul courriel interne de PERSONNE2.) du même jour, intitulé « <i>invitation cordiale de la part de PERSONNE12.) et PERSONNE3.)</i> », ne portant pas preuve des faits reprochés.
2)	<i>« (...) la Société s'est quasiment vue forcée à mettre en place des mécanismes de contrôle de votre travail fini afin d'éviter des erreurs devenues régulières, voire systématiques. Ces erreurs, dues à votre manque de rigueur et désintérêt pour votre travail, allaient de la simple faute d'orthographe à des erreurs engendrant des risques beaucoup plus importants pour la Société relativement, notamment mais pas exclusivement, à la sécurité alimentaire ou encore à l'exposition à des sanctions administratives (...) »</i>	Les reproches formulés demeurent difficilement saisissables, en l'absence de preuve de procédures internes clairement établies à destination de PERSONNE1.). Le fait que le « <i>directeur Assurance Qualité</i> » PERSONNE13.) ait constaté des « <i>erreurs</i> » dans l'étiquetage proposé dans l'exercice de son contrôle « <i>pour la validation finale</i> » ne démontrent pas de fautes au-delà de la marge d'erreur devant être considérée comme admissible pour tout salarié, dans un

		<p>processus où ledit salarié a précisément le pouvoir de « <i>validation finale</i> ».</p> <p>Se trouve ainsi uniquement établi, au vu des pièces émanant de l'assistante de direction PERSONNE9.), le fait que l'offre de la Saint-Valentin de 2022, bien qu'expirée depuis le 14 février 2022, ait toujours été en ligne le 22 février 2022.</p>
3)	<p>« (...) <i>La planification de votre travail ainsi que la non-gestion de votre temps de travail ont aussi eu un impact sur d'autres membres de l'entreprise, qui se sont souvent retrouvés à réaliser vos tâches, à votre place, sous prétexte que vous n'aviez pas le temps de vous en occuper (...)</i> »</p>	<p>La société SOCIETE1.) s.à r.l. entend prouver ce groupe de reproches par l'attestation testimoniale de l'assistante de direction PERSONNE9.), ainsi que par des courriels rédigés par cette dernière. Or si PERSONNE9.) atteste avoir « <i>effectué plusieurs tâches en matière de communication</i> », il n'est pas établi, ni par ladite attestation, ni par les courriels, que les « <i>tâches</i> » ainsi visées l'ont été précisément en raison d'une défaillance personnelle de PERSONNE1.) et à la place de celle-ci.</p>
4)	<p>« (...) <i>Un désengagement certain s'est encore fait ressentir dans la réalisation de travaux de lancement de nouvelles marques pour nos sociétés clientes (création de logos, accompagnement de conférences de presse etc.) (...)</i> »</p>	<p>Les faits relatifs à l'ouverture du restaurant « SOCIETE2.) » ne sont pas appuyés par des éléments de preuve précis et concluants. Le reproche relatif à la première version du logo dudit restaurant ne résiste, d'un point de vue objectif, pas à la marge artistique dont est susceptible de bénéficier une chargée de communication.</p> <p>Le seul fait devant être considéré comme établi est celui que « <i>le 22 février 2022, l'entité "SOCIETE2.)", pourtant ouverte depuis le 4 janvier 2022, n'avait pas encore été rajoutée aux enseignes répertoriées sur le site internet</i> ».</p>
5)	<p>« (...) <i>Les tâches de bases relatives à une gestion adéquate de la communication sur les réseaux sociaux et sur les plateformes d'évaluation n'étaient finalement plus exécutées par vous alors qu'elles faisaient partie de vos missions. Ce désintérêt pour ce pan de votre activité a contribué à mettre considérablement en danger l'"E-réputation" des sociétés clientes (...)</i> ».</p>	<p>Le reproche tenant à ce que « <i>le 11 mai 2022, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez répondu à 37 avis SOCIETE3.) du client "La Table de PERSONNE14.)" ainsi qu'à 11 avis pour le client "ADRESSE4.)" »</i>, soit assez tardivement, doit être considéré comme réel, au vu de la capture d'écran versée.</p> <p>Le surplus n'est pas établi au vu des pièces versées.</p>
6)	<p>« (...) <i>depuis 2018, il vous a été régulièrement rappelé par votre employeur que vous deviez vous conformer à effectuer une tâche importante, reprise dans votre "job description", à savoir la prise de photos lors d'événements externes de la société cliente SOCIETE4.) s.à.r.l. (...)</i> »</p>	<p>Aucun élément de preuve pertinent n'est versé à ce sujet.</p>

7)	« (...) De manière plus générale, vos désengagements et frustration se sont finalement manifestés par un manque de respect envers votre direction (...) »	L'attestation testimoniale de PERSONNE8.) — qui précise qu'elle est « COO » seulement « maintenant 2023 » et qu'elle était « project manager » en 2021 — du 7 mai 2023, versée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., rapporte une version différente de celle — sélective au détriment de la salariée, dans un contexte de diplômes et d'expérience professionnelle — présentée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. dans la lettre de motifs. Le reproche suivant lequel « toujours lors de cette discussion, vous avez confirmé que vous ne feriez plus que le "strict minimum au niveau de [votre] travail" », est, au vu de ladite attestation testimoniale de PERSONNE8.), à situer dans un contexte plus précis de non-perception de « la prime de 300 € » par PERSONNE1.), qui doit — au vu de ce qui sera décidé <i>infra</i> – être considéré comme épinglé à raison par la requérante. Le motif ne saurait dès lors être considéré comme réel.
----	---	--

Il convient ensuite d'examiner le caractère sérieux des motifs dont le caractère réel est retenu, que sont :

- a) la communication extérieure tardive pour la soirée « *Saint Patrick's Day* » du 17 mars 2022 (mais sans que soit concrètement quantifié un préjudice, l'attestation testimoniale de PERSONNE11.) étant insuffisante à cet égard),
- b) la non-suppression en ligne au 22 février 2022 de l'offre de la Saint-Valentin de 2022, bien qu'expirée depuis le 14 février 2022,
- c) le défaut d'ajout à la date du 22 février 2022, aux enseignes répertoriées sur le site internet, d'une entité ouverte depuis le 4 janvier 2022,
- d) la réponse relativement tardive, en un seul jour, le 11 mai 2022, soit deux jours avant l'intervention du licenciement, à 37 avis d'utilisateurs SOCIETE3.) relatifs à un client ainsi qu'à 11 avis SOCIETE3.) relatifs à un autre client (sans qu'il soit établi que cette réponse assez tardive ait engendré des répercussions).

▪ *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent également être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Tel n'est pas le cas en l'espèce pour l'addition des griefs jugés réels et répertoriés *supra*, pour une salariée ayant une ancienneté de service de 6 ans et 7 mois avec, au vu des pièces versées, une panoplie de responsabilités largement définies, au sujet de laquelle ni le directeur des opérations PERSONNE15.) (« (...) lors de cet entretien,

PERSONNE3.) a évoqué les problèmes de l'entreprise et les raisons à la base des deux licenciements (...)), ni la « responsable RH » PERSONNE16.) (« (...) le temps nécessaire à Monsieur PERSONNE3.) d'expliquer les raisons de ce choix (...) ») n'aient trouvé à se prononcer de manière concrète dans leurs attestations testimoniales. Il convient d'ailleurs de noter dans ce contexte que PERSONNE2.), « directeur de la communication », supérieure hiérarchique et mère de PERSONNE1.), a été licenciée, pour motifs économiques quant à elle, le même jour du 13 mai 2022.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) s.à r.l. manquant de démontrer un impact concret relatif aux griefs jugés réels et répertoriés *supra*, qui se serait trouvé en proportion avec celui que constitue la mesure de licenciement pour la salariée, elle ne saurait prétendre que la continuation de la relation de travail aurait été impossible sans dommage pour l'entreprise.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le licenciement de PERSONNE1.) du 13 mai 2022 est abusif.

Quant au moyen tiré de l'irrégularité du licenciement

L'article L.124-12 (3) du code du travail dispose que « la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation 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 ».

Le licenciement du 13 mai 2022 ayant été déclaré abusif, le Tribunal est dispensé d'analyser le moyen tiré de l'irrégularité formelle du licenciement.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 26.991,40 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 12 mois et demi (du 15 septembre 2022 à fin septembre 2023). À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) soutient avoir effectué diverses recherches d'emploi, lesquelles n'auraient toutefois pas été concluantes.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse n'aurait pas fait des recherches d'emploi suffisantes pour minimiser son préjudice, qu'elle aurait touché des allocations de chômage en Belgique et qu'elle aurait créé sa propre entreprise « PERSONNE17.) ».

En application de 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts

pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été dispensée de travail durant son préavis de 4 mois, qui courait du 15 mai au 14 septembre 2022, période durant laquelle elle établit avoir effectué 7 postulations symboliques le 30 août 2022, soit à deux semaines de la fin du préavis. Elle ne justifie en outre pas des revenus qu'elle a tirés, sur la période qu'elle demande de considérer, de son activité exercée sous l'enseigne « *Juliette Cosmetics* ».

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) manque d'établir, moyennant indices graves, précis et concordants, s'être mis en mesure de retrouver un emploi sous statut salarié dès la fin de son préavis de licenciement, tout comme les circonstances exactes de genèse du préjudice dont elle se prévaut, de sorte qu'il y a lieu de retenir que son préjudice matériel doit être considéré comme couvert à suffisance par l'allocation de l'indemnité de préavis, de manière à ce que la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel ne soit pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 25.000,00 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu de son ancienneté de services continus (6 ans et 7 mois) et des circonstances du licenciement, mais également du fait que sa situation professionnelle à l'issue du litige ne l'ait pas incitée à postuler sérieusement pour un emploi sous statut salarié dès la fin de son préavis de licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.000 euros.

Quant aux demandes en paiement formulées par PERSONNE1.)

Il convient d'examiner successivement les différents chefs de demandes de PERSONNE1.) en paiement, étant précisé que les chefs de demandes *sub a), b) et c)* sont à analyser ensemble en raison de leur caractère connexe.

a)	<i>Heures supplémentaires</i>	<i>19.372,00 euros</i>
b)	<i>Arriérés de salaire</i>	<i>182.278,06 euros</i>
c)	<i>Pertes de prime de directeur</i>	<i>5.619,00 euros</i>

PERSONNE1.) soutient que :

- a) elle aurait dû prêter un forfait mensuel de 20 heures supplémentaires qui ne lui auraient pourtant pas été payées, ce qui résulterait d'un document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* » qu'elle verse aux débats, de manière à accumuler, pour la période non prescrite à partir d'octobre 2019 et jusqu'au 14 mai 2022, le montant total de 19.372 euros ;
- b) en tant que cadre supérieure, elle aurait été lésée en ce qu'elle n'aurait, dès le départ de sa relation contractuelle avec la société SOCIETE1.) s.à r.l., pas été rémunérée « *en conformité avec son statut et selon les lois et règlements en vigueur* », qui, selon elle, aurait été de « *3 x salaire qualifié minimum* », de sorte que pour la période à partir d'octobre 2019 et jusqu'au 14 mai 2022, lui serait redû le différentiel entre salaire virtuel de « *3 x salaire qualifié minimum* » moins le salaire effectivement perçu, pour un montant total de 182.278,06 euros ; montants qui se justifieraient au regard du fait que sa mère PERSONNE2.), avec la même ancienneté, aurait « *touché le double* », ainsi qu'au regard des articles L.162-8 (3) et L.211-27 (5) du code du travail qui disposent que « (...) *sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais (...)* » ;
- c) elle aurait eu droit à une prime de cadre supérieur d'un montant de 300 euros, que la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne lui aurait plus payé à partir du mois de mars 2021, de manière à ce qu'un solde dû de 5.619,00 euros se soit accumulé (= 69 euros redus pour février 2021 + 300 euros par mois x 18,5 mois).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. s'oppose en faisant valoir que :

- a) PERSONNE1.) ne produirait pas de preuve ni d'une demande de prestation d'heures supplémentaires, ni qu'elles auraient été effectivement prestées, tout en contestant que le document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* » émanerait effectivement de son département de ressources humaines,
- b) le terme de « *cadre* » aurait été « *malencontreusement utilisé* » au sein de la société SOCIETE1.) s.à r.l., sans engendrer forcément ce statut dans la réalité : PERSONNE1.) n'aurait pas eu ce statut, elle n'aurait pas rempli pas les conditions cumulatives afférentes prévues par l'article L.211-27 (5) du code du travail, en ce qu'elle n'aurait pas eu d'indépendance dans l'organisation de son travail : elle aurait dû référer à PERSONNE2.), qui, de son côté, aurait été sous

les ordres de PERSONNE7.) ; par ailleurs, il n'existerait pas de base juridique pour réclamer le paiement de « 3 x salaire qualifié minimum » ;

- c) comme PERSONNE1.) n'aurait pas eu le statut de cadre supérieure, elle n'aurait pas eu droit au versement de cette prime et, de surcroît, la suppression de ladite prime aurait eu lieu sans contestations par PERSONNE1.), tel que cela résulterait de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.).

En signant à une date restée inconnue, mais avec effet au 1^{er} avril 2017, le contrat intitulé « *contrat de travail à durée indéterminée cadre supérieur* » avec la société SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE1.) s'est soumise à l'article 7 dudit contrat, intitulé « *heures supplémentaires* », qui stipule que « *l'employeur attire particulièrement l'attention du salarié sur l'article L.211-27 du Code du travail luxembourgeois portant sur la durée du travail des cadres supérieurs suivant lequel les dispositions sur le travail supplémentaires ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires* », ainsi qu'à l'article 6, qui prévoit un salaire mensuel brut de 3.600 euros (contre 3.000 euros bruts prévus au contrat de travail initial du 21 août 2015), « *auquel s'ajoute une prime brute de cadre supérieur de 300€ (trois cent euros)* ».

Rendant ainsi non concluantes les offres de preuve respectivement formulées par PERSONNE1.)¹ et par la société SOCIETE1.) s.à r.l.², cette disposition contractuelle :

- d'une part, s'oppose au paiement d'heures supplémentaires dans le chef de PERSONNE1.), tel que demandé *sub a)*, requérante dont, par ailleurs, le document intitulé « *tableau relatif aux heures supplémentaires dressé par le département RH* », ne saurait être considéré comme portant preuve de l'accomplissement dans son chef d'heures supplémentaires demandées par la société SOCIETE1.) s.à r.l., alors que ce document n'est qu'un extrait de page, non signé et non autrement identifiable,
- d'autre part, crée l'obligation pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. de payer à PERSONNE1.) la « *prime de cadre supérieur* », versée de manière concomitante pour la première fois pour le mois de mars 2017, de sorte que la demande afférente de PERSONNE1.), *sub c)*, est à déclarer fondée pour le montant réclamé de (69 euros redus pour février 2021 + 300 euros par mois x 18,5 mois, du 1^{er} mars 2021 au 14 septembre 2022 =) 5.619 euros.

En revanche, il n'existe pas de base légale qui permettrait au Tribunal du travail de fixer rétroactivement le salaire de PERSONNE1.), qui se situait à tout moment au-dessus du salaire social minimum qualifié en vertu du contrat de travail conclu ayant force obligatoire entre parties et s'imposant au juge, au niveau du salaire d'autres

¹ PERSONNE1.) offre de prouver, par l'audition de sa mère PERSONNE2.) en qualité de témoin, les faits suivants : « *Madame PERSONNE1.) a tous les mois depuis son engagement auprès de la société SOCIETE1.) Sàrl dû prêter sur demande de son ancien employeur précité un forfait de 20 heures supplémentaires/mois* ».

² La société SOCIETE1.) s.à r.l. offre de prouver, par l'audition de PERSONNE7.) et de PERSONNE18.) en qualité de témoin, notamment les faits suivants : « *Attendu qu'au sein de la société SOCIETE1.) les termes "cadre" respectivement "cadre supérieur" ne sont pas utilisés dans le sens conféré par le Code du travail ; qu'en effet le simple fait d'utiliser le terme de "cadre" respectivement de "cadre supérieur" ne confère pas au salarié la fonction suivant les dispositions du Code du travail, avantages et inconvénients qui en découle au salarié, à moins que les critères légaux ne soient réunis (...)* » ; « *Attendu que la dame PERSONNE1.) n'a pas dû prêter un forfait mensuel de 20 heures de travail supplémentaires, qu'un tel forfait n'a jamais été convenu entre la dame PERSONNE19.) et son employeur, ni par contrat de travail, ni oralement ni par avenant ni d'une quelconque forme (...)* ».

salariés de la société SOCIETE1.) s.à r.l., voire précisément à « 3 x [le] salaire qualifié minimum », tel que le requiert PERSONNE1.), sans expliquer en quoi tel salaire lui aurait été dû.

La demande formulée *sub b)* par PERSONNE1.) est dès lors à rejeter.

d)	Congés non rémunérés intégralement	1.364,00 euros
----	------------------------------------	----------------

PERSONNE1.) soutient que les congés pris par elle auraient systématiquement été calculés de façon erronée, « *et ce notamment en violation des dispositions de l'article L.233-14 du Code du travail selon lesquelles "pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé"* ». À cet effet, elle fait valoir, à titre d'exemples, que :

« (...) pour le mois de novembre 2019, la requérante a pris 1 jour de congé qui n'a pas été payé correctement,

que la requérante demande dès lors la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 13,92 euros ($23,06 - 21,32 = 1,74 \times 8 \text{ heures} = 13,92 \text{ euros}$),

que pour le mois de décembre 2019, la requérante a pris 6 jours de congé qui n'ont pas été payés intégralement,

que la requérante demande dès lors la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 264,96 euros ($23,06 - 21 = 1,74 \times 48 \text{ heures} = 83,52 \text{ euros}$) (...).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut, à titre principal, à l'irrecevabilité pour libellé obscur de la demande et, à titre subsidiaire, à son rejet.

L'exception de libellé obscur n'est pas admissible pour ne pas avoir été soulevée *in limine litis*, avant toute défense au fond.

Quant à l'examen du bien-fondé de la demande de PERSONNE1.), il y a lieu de constater que celle-ci manque d'expliquer :

- en quoi le congé *pris* aurait été mal calculé, tel qu'elle l'affirme,
- en quoi s'en dégagerait « *dès lors* » une créance à son profit,
- en quoi les montants de référence seraient applicables (dans l'exemple ci-dessus, le montant renseigné de « 23,06 »).

Dans les conditions ainsi exposées, le Tribunal ne saurait accéder à la demande de PERSONNE1.), de sorte que ladite demande est à déclarer non fondée.

e)	Non-paiement des 13 ^{ème} mois	14.163,69 euros
----	---	-----------------

PERSONNE1.) demande le paiement des 13^{èmes} mois pour les années 2019 (3.690 euros), 2020 (3.782,25 euros), 2021 (3.876,76 euros) et 2022 (prorata de 8,5 mois : 2.814,68 euros), pour un total de 14.163,69 euros.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande, au motif que le bénéfice d'un 13^{ème} mois ne serait pas contractuellement prévu et que d'éventuels paiements antérieurs auraient été de simples gratifications, n'ayant pas généré de droit acquis.

L'« *avenant au contrat* » signé entre parties le 21 août 2015 prévoit en son article 2 *sub* « *Attribution d'une prime de 13^{ème} mois* » que « *le 13^{ème} mois sera versé au prorata*

de la première année et calculée sur le traitement initial brut, à condition que le contrat ne soit pas suspendu. Les conditions de versement seront définies par l'employeur ». Cette stipulation n'est pas mise en cause par celles du contrat subséquent intitulé « contrat de travail à durée indéterminée cadre supérieur » avec effet au 1^{er} avril 2017, dans la mesure où celui-ci ne se prononce pas à cet égard. Le fait que l'article 8 dudit « contrat de travail à durée indéterminée cadre supérieur » avec effet au 1^{er} avril 2017 traite de « gratifications [qui] sont purement facultatifs et discrétionnaires de la part de l'employeur sans aucune obligation de justification » est sans incidence, vu que le contrat de travail initial signé le 21 août 2015 entre parties comportait déjà une stipulation identique (article 8 également) — et a précisément donné lieu à la signature de l'« avenant au contrat » le 21 août 2015, qui doit donc être considéré comme disposition spéciale au profit de PERSONNE1.).

Il n'est en outre pas soutenu que sur la période à considérer entre le 1^{er} janvier 2019 et le 14 septembre 2022, le contrat de travail de PERSONNE1.) ait été suspendu.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE1.) doit être déclarée fondée pour les montants suivants, eu égard, d'une part, au fait que l'« avenant au contrat » signé entre parties le 21 août 2015 stipule que la prime est « calculée sur le traitement initial brut », auquel il convient cependant d'appliquer les variations indiciaires intervenues, ainsi que, d'autre part, au fait qu'en 2015 et 2016, la prime de 13^{ème} mois a été payée avec le salaire du mois de décembre, ce dont il faut déduire que pareille modalité fait écho à la stipulation « les conditions de versement seront définies par l'employeur » :

- 3.151,82 euros dus en décembre 2019 pour l'année 2019 (3.000 euros salaire initial brut, avec application de la variation indiciaire),
- 3.230,62 euros dus en décembre 2020 pour l'année 2020 (3.000 euros salaire initial brut, avec application de la variation indiciaire),
- 3.311,35 euros dus en décembre 2021 pour l'année 2021 (3.000 euros salaire initial brut, avec application de la variation indiciaire),
- 2.404,17 euros dus à titre de *pro rata* pour l'année 2022 au 14 septembre 2022, date de la fin du préavis de licenciement [3.394,13 euros à titre de salaire initial brut après application de la variation indiciaire x (8,5 /12)].

La demande de PERSONNE1.) est dès lors fondée pour le montant total de (3.151,82 + 3.230,62 + 3.311,35 + 2.404,17 =) 12.097,96 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Préjudice moral	2.000,00 euros
Prime de cadre supérieur	5.619,00 euros
Primes de 13 ^{ème} mois	12.097,96 euros
Total :	19.716,96 euros

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

En l'espèce, chacune des parties a obtenu gain de cause sur une partie seulement de ses prétentions ; il doit cependant être retenu que la partie sur laquelle PERSONNE1.) a obtenu gain de cause – le caractère abusif de son licenciement, la prime de cadre supérieur et les primes de 13^{ème} mois – est prépondérante par rapport à celle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Dans ces conditions, à défaut pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

En revanche, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant des condamnations relatives à la prime de cadre supérieur et aux primes de 13^{ème} mois, soit à concurrence du montant total de 17.716,96 euros.

Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance et de les imposer pour deux tiers à la société SOCIETE1.) s.à r.l. et pour un tiers à PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 13 mai 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.000 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de la prime de cadre supérieur pour le montant de 5.619 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes de 13^{ème} mois pour le montant de 12.097,96 euros,

dit non fondées les demandes principales de PERSONNE1.) pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 19.716,96 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 octobre 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant des condamnations relatives à la prime de cadre supérieur et aux primes de 13^{ème} mois, soit à concurrence du montant total de 17.716,96 euros,

dit non fondée pour le surplus la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour deux tiers à la société SOCIETE1.) s.à r.l. et pour un tiers à PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière