

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2995/2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
28 NOVEMBRE 2022**

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

Gilles DORNSEIFFER

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 F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Aïcha PEREIRA, avocat, en remplacement de Maître Sandrine OLIVEIRA, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

F a i t s :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 5 juillet 2019.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 août 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2022. Lors de cette audience Maître Aïcha PEREIRA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO répliqua pour la société défenderesse.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 5 juillet 2019, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl, à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants conformément à son décompte actualisé, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis :	4.939,76 euros
Indemnité pour congé non pris :	2.709,02 euros
Préjudice matériel :	9.321,81 euros
Préjudice moral :	4.939,76 euros

La requérante demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

FAITS CONSTANTS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagée en tant que « Barmaid » par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 8 octobre 2018.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 7 mars 2019 dont la teneur est la suivante :

« *Chère Madame,*

Par la présente, je vous informe être le conseil chargé de la défense des intérêts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL établie et ayant siège social à LADRESSE3.) dans le cadre du dossier ci-dessus référencé.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 08 octobre 2018 avec effet au 08 octobre 2018, vous avez été engagée en qualité de « Barmaid » dans le bar se situant dans le concept store de ma mandante à L-ADRESSE3.).

En votre qualité de serveuse de ce bar, les tâches vous incombant sont les suivantes :

- Accueillir les client(e)s*
- Disposer d'une attitude agréable et souriante à l'égard de la clientèle*
- Se conformer à la tenue vestimentaire de l'établissement*
- Ecouter le besoin des client(e)s et les conseiller*
- Prendre les commandes des boissons et autres consommations des client(e)s*
- Promouvoir les produits de l'établissement*
- Servir les client(e)s*
- Contribuer à la fidélisation et au développement de la clientèle*
- Débarrasser les tables et les nettoyer*
- Nettoyer régulièrement le bar*
- Effectuer l'approvisionnement en boissons du bar et autres produits de l'établissement dès l'entrée en service sinon en fin de service.*

Ces tâches de travail correspondent à vos obligations contractuelles.

En fait, en janvier 2019, vous avez sollicité votre employeur alors que vous aviez besoin de constituer un dossier de prêt bancaire. A ce titre, vous deviez disposer d'un contrat à durée indéterminée. Ma mandante vous a alors accordé à titre exceptionnel la réduction de la période d'essai, réduite au 08.01.2019.

A partir de l'obtention de ce document, joint en annexe, votre attitude et votre travail ont totalement changés.

Il s'avère que ma mandante a donc décidé de procéder à votre licenciement pour fautes graves alors que les fautes commises dans le cadre de votre prestation de travail conduisent à résilier votre contrat avec effet immédiat pour fautes graves, lesquelles je vous communique au nom et pour le compte de ma mandante :

1/ En date du samedi 02 mars 2019, il s'avère que lors de votre prestation de travail, vous avez servi une cliente avec laquelle vous avez eu une altercation. En effet, il résulte de la page MEDIA1.), de l'établissement ENSEIGNE1.), ci-jointe en annexe, que la cliente se prénommant « PERSONNE2.) » a été fortement mal reçue lorsque vous l'avez servi puisqu'elle relate une attitude de votre part totalement inappropriée.

Elle évoque une attitude agressive que vous avez eue à son égard et plus encore, puisque vous avez été impolie à son encontre. Cette cliente précise encore que vous lui avez parlé constamment nerveusement et que votre visage exprimait l'insatisfaction.

Elle s'est également plainte du fait que vous avez jeté les cartes du restaurant ce qui a manqué de faire tomber une bouteille d'eau du bar.

Il s'avère que cette cliente connaissait l'établissement et le fréquentait. De plus, elle aurait pu choisir l'établissement pour y organiser la fête de fin d'année (noël) au restaurant ENSEIGNE1.) si vous n'aviez pas eu cette désagréable attitude envers elle.

Cet évènement caractérise en réalité votre attitude froide et non souriante à l'égard des clients. Votre comportement provoque de graves conséquences puisqu'il en découle la perte de clientèle comme Madame PERSONNE2.) qui ne se rendra donc plus dans l'établissement de ma mandante et n'organisera pas non plus de fête de fin d'année avec son entreprise ce qui cause donc une perte de clientèle et une perte de chiffres d'affaire par votre seule et unique faute.

De plus, suite à ce message MEDIA1.), vous vous êtes permise de répondre à cette cliente sans l'autorisation de votre direction afin de pouvoir vous expliquer et concevoir ensemble une réponse. Au contraire, vous avez contesté son message en lui répondant de votre messagerie personnelle.

Votre comportement et attitude sont donc en violation caractéristique de vos tâches de travail dont notamment celle d'accueillir les clients de façon agréable et souriante en étant à leur écoute. Vous n'êtes pas sans savoir que les clients de l'établissement et du bar y viennent pour y passer un moment de détente et de confort ce que l'établissement de ma mandante est tenue d'apporter à sa clientèle. Votre participation à ce moment de détente est fondamentale alors que votre rôle est crucial pour permettre de donner satisfaction à cette clientèle et permettre sa fidélisation ce qui fait totalement défaut de votre part et est donc constitutif d'une faute grave.

2/ Toujours en date du samedi 02 mars 2019, vous avez pris votre service à 16.02 heures pour le quitter à 23.57 heures.

D'une part, vous avez donc presté moins de 8 heures de travail sachant que vous avez pris une pause de 30 minutes. Vous êtes donc en défaut de respecter votre contrat de travail lequel stipule que vous devez travailler 8 heures de travail par jour. Il manque donc au moins 35 min de travail à votre journée du 02 mars 2019.

D'autre part, vous avez quitté votre poste de travail un samedi ce qui correspond à une journée de travail importante et active pour un établissement tel que celui de votre employeur exploitant un bar et des restaurants. Vous avez quitté votre poste sans en référer à la Direction, à savoir, Mr PERSONNE3.), alors qu'il y avait de nombreux clients et que le service était loin d'être terminé.

Il s'agit ici d'un abandon de poste et également d'un manque de professionnalisme de votre part pour vous permettre de quitter brusquement votre poste de travail sans donner de justification et en voyant que le bar doit encore servir de nombreux clients sans compter le nettoyage des tables et du bar et la remise en place des tables en salle.

De plus, vous avez fait état d'un manque réel de respect à l'égard de vos collègues, dont Monsieur PERSONNE4.), qui quant à eux sont restés pour finir le service cette soirée du samedi 02 mars 2019 ce qui ne favorise pas la cohésion d'une équipe de travail au bar, cohésion qui est importante dans l'organisation de la salle et qui se répercute forcément sur la qualité des services donnés aux clients.

Ainsi, vous avez laissé vos collègues alors que le service n'était pas terminé ce qui a désorganisé le bar et vos relations avec vos collègues alors qu'il restait encore de nombreuses prestations à effectuer.

Ces faits constituent également des fautes graves qui conduisent ma mandante à résilier votre contrat de travail.

3/ En date du lundi 04 mars 2019, votre compagnon est resté pendant vos heures de travail, en fin d'après-midi pendant environ 2 heures sans consommer aucune boisson et aucun produit de l'établissement ce qui n'est pas admissible à l'égard des autres clients et également à l'égard de vos collègues de travail d'autant que sa présence ne peut pas vous permettre d'effectuer une bonne prestation de travail.

Vous vous êtes donc permise d'accepter que votre compagnon soit présent pendant vos heures de travail sans qu'il ne soit client et contre toute attente, en ayant un oeil complice sur lui ce qui n'est pas admissible pour ma mandante dans le cadre d'une bonne organisation de son établissement.

4/ En date du 05 mars 2019, vous n'avez pas porté la tenue vestimentaire réglementaire, à savoir, chemise blanche, jean ou pantalon noir et bretelles fournies par votre employeur alors que vous savez pertinemment d'avoir l'obligation de vous présenter en tenue réglementaire telle que vous l'a rappelé plusieurs fois Monsieur PERSONNE3.).

5/ Toujours le 05 mars 2019, vous avez eu une dispute avec votre collègue, Monsieur PERSONNE4.) alors que de l'eau avez coulé par terre, derrière le bar, de la machine à glaçons ce qui vous a rendu furieuse sans aucune raison valable. Vous imaginez bien qu'il est inconcevable d'avoir ce comportement à l'égard de votre collègue qui n'était en rien responsable de cette « fuite » d'eau.

Une nouvelle fois, vous avez eu un comportement irrespectueux à l'égard de votre collègue ce qui cause préjudice à la cohésion de l'équipe et l'organisation de la salle.

Il est encore inconcevable d'avoir un tel comportement devant les clients présents dans la salle ce qui n'a pas manqué d'attirer l'attention des clients et provoquer chez eux une désapprobation totale quant à votre comportement.

6/ Enfin, le lundi 04 mars et mardi 05 mars 2019, vous deviez vous occuper du réapprovisionnement du Bar lors de votre début de prestation de travail à 16 heures, c'est d'ailleurs pour cette raison que vous commencez à 16h alors que le Bar à Vins ouvre à 17h, ce que vous n'avez donc pas fait de sorte que vos collègues ont dû effectuer cette prestation à votre place dont notamment Mr PERSONNE4.).

Vous n'êtes pas sans savoir que cet approvisionnement se fait principalement en début de service afin de ne pas perturber les clients ce qui n'a pas été le cas pour les 04 et 05 mars 2019.

Il s'agit ici d'une nouvelle violation de votre prestation de travail telle que citée ci-dessus.

7/ En mars 2019, sous toutes réserves de la date, au retour de congés de Madame PERSONNE5.), votre responsable, vous lui avez déclaré « depuis que tu es rentrée tu emmerdes tout le monde » ce qui est encore totalement irrespectueux de votre part et conduit

une nouvelle fois à désorganiser l'équipe de travail, la cohésion entre collègues et la bonne organisation de la salle.

Il est vrai que votre responsable vous a plusieurs fois reprise alors que depuis janvier février 2019, vous n'avez parfois pas effectué 8 heures de travail en arrivant à 16h pour repartir à 24 heures de sorte qu'avec une pause de 30 mn, vous ne faisiez pas 8 heures de travail comme prévues contractuellement. Depuis janvier 2019, elle vous a encore reproché une attitude désagréable et non avenante, non souriante avec certains clients mais par contre de passer beaucoup de temps à discuter avec certains clients masculins.

8/ De fait, la bonne exécution de la relation de travail entre employeur et salarié suppose une confiance mutuelle et la bonne exécution des obligations réciproques. Or, l'ensemble des fautes plus amplement ci-dessus décrites ont définitivement brisé ce lien de confiance alors que votre employeur ne peut en aucun cas compter sur vous.

En effet, un employeur ne peut pas avoir confiance en une salariée avec une telle attitude tant à l'égard des clients que de ces collègues et refuse même d'exécuter des prestations de travail et dégrade irrémédiablement le climat de travail de ses collègues de sorte qu'il ne peut plus compter sur vous pour poursuivre et développer sa clientèle et son activité.

En effet, il est utile de préciser que si vos refus de travail sont une violation de votre contrat de travail, ils constituaient encore un manque de respect à l'égard de votre employeur alors que vous ne pouviez les justifier. De plus, ils constituaient également un manque de respect à l'égard de vos collègues de travail.

Ceci conduit à mettre un terme à la confiance que votre employeur pouvait avoir en vous. Vous n'êtes absolument pas fiable puisque que votre employeur ne peut plus compter ni sur votre présence ni sur l'exécution de vos prestations de travail et alors qu'une confiance légitime et réciproque doit exister entre employeur et salarié pour la bonne tenue de la relation de travail.

** * * * **

Au regard de l'ensemble des fautes ci-avant décrites, vous conviendrez que dans de telles conditions ma mandante n'avait pas d'autre choix que de procéder à votre licenciement avec effet immédiat.

Par la présente, ma mandante se réserve le droit de compléter la présente lettre des motifs et se réserve tous droits, dus, moyens et actions ainsi que de verser toutes pièces respectivement des attestations de témoignage.

En conséquence de la présente, je vous précise qu'à compter de la présente, vous n'avez plus à vous présenter sur votre lieu de travail. Vous recevrez vos documents de fin de contrat en fin de mois.

Veillez agréer, Chère Madame, l'expression de mes salutations les meilleures. »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire daté du 8 avril 2019.

1. Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide en premier lieu que le licenciement est abusif en raison du maintien de son travail suite au licenciement intervenu.

A titre subsidiaire, la requérante conteste la précision ainsi que la réalité et la gravité des motifs invoqués par l'employeur.

La requérante demande paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité pour congé non pris ainsi que réparation des préjudices matériel et moral subis.

2. Partie défenderesse

La société SOCIETE1.) Sàrl plaide que le licenciement prononcé est régulier en estimant que les motifs invoqués sont précis ainsi que réels et sérieux.

Elle conteste toutes les demandes indemnitaires faites par la requérante et réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la précision des motifs

La requérante conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis en plaidant que la partie défenderesse invoque de simples allégations d'une cliente et ne fournit pas de réelles précisions quant aux reproches formulées quant à son comportement sur son lieu de travail.

La partie défenderesse plaide que la lettre de licenciement est suffisamment précise en estimant qu'elle fournit une motivation détaillée des faits reprochés à la requérante.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

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

Il y a lieu de décider que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la requérante aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, la lettre de licenciement spécifie clairement qu'il est reproché à la requérante d'avoir eu une attitude inappropriée envers les clients, d'avoir eu un comportement irrespectueux envers les collègues de travail, de ne pas avoir porté la tenue vestimentaire règlementaire, de ne pas avoir réapprovisionné le bar et d'avoir toléré la présence de son compagnon dans l'établissement sans aucune consommation de sa part, de sorte que la requérante n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

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

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

La requérante conteste en premier lieu la régularité du licenciement intervenu en plaidant que le licenciement est intervenu en date du 7 mars 2019, mais que la partie défenderesse l'a laissé travailler jusqu'au 9 mars 2019.

La partie défenderesse indique avoir informé le 8 mars 2019 à 16 heures la requérante de son licenciement.

Elle ne conteste pas avoir laissé par la suite la requérante effectuer son service du jour en question en expliquant ne pas avoir voulu perturber le service de l'établissement et en relevant que la requérante a encore été payée pour la journée en question.

La partie défenderesse expose avoir trouvé le lendemain la requérante à son poste de travail et qu'elle a dû la faire partir en lui rappelant le licenciement intervenu.

Il est constant en cause que la partie défenderesse ne conteste pas avoir laissé travailler la requérante les 7 et 8 mars 2019.

Il résulte en outre de la déclaration de sortie du Centre commun de la sécurité sociale versée par la requérante qu'elle a été désaffiliée à la date du 7 mars 2019.

Il est de principe que le licenciement est irrévocablement prononcé par la remise à la poste de la lettre de licenciement. (en ce sens CSJ, 3^e, 24/11/2016, N°43117)

En l'espèce, la lettre de licenciement a été postée selon le suivi informatique le 7 mars 2019 à 16h50, la désaffiliation a eu lieu le 7 mars 2019 et la partie défenderesse reconnaît une information orale de la requérante avant la prise de son service en date du 8 mars 2019.

Le motif grave invoqué par l'employeur pour justifier un licenciement avec effet immédiat doit être un fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail avec le salarié licencié.

Or, la partie défenderesse, suite au licenciement par courrier du 7 mars 2019, reconnaît avoir encore laissé la requérante travailler dans l'établissement.

La partie défenderesse a démontré par ce comportement de façon évidente qu'elle n'a pas considéré que les faits reprochés à la requérante comme rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite des relations de travail.

Il suit de ces considérations que les faits reprochés, même s'ils viendraient à être établis, ne sont pas à considérer comme suffisant pour justifier une mesure aussi grave que le licenciement avec effet immédiat intervenu, qui est en conséquence à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.939,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à deux mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la requérante avait une ancienneté à prendre en compte de presque cinq mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La requérante a dès lors droit en principe à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire.

Le montant de son salaire mensuel indiquée par la requérante, à savoir 2.469,88 euros, n'est pas autrement contesté par la partie défenderesse et confirmé pour le surplus par les fiches de salaire versées aux débats.

La demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de 4.939,76 euros.

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 9.321,81 euros à titre de réparation du préjudice matériel subi pour la période du 7 mars 2019 au 30 juin 2019.

Elle indique avoir retrouvé un nouveau travail à partir du 1^{er} juillet 2019.

La partie défenderesse conteste cette demande en estimant insuffisantes les recherches d'emploi effectuées par la requérante.

Elle fait encore valoir une absence de pièces versées quant à une éventuelle demande de chômage en France et quant au nouveau contrat de travail.

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé.

Ainsi, 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 étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

La requérante produit des pièces quant à de nombreuses recherches d'emploi à la suite du licenciement intervenu, démontrant ainsi des efforts suffisants pour retrouver un nouveau travail.

L'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute.

En l'espèce, en prenant en considération l'âge de la requérante au moment de la recherche du nouvel emploi, son ancienneté de service, son niveau de qualification et la situation économique au moment du licenciement, le tribunal estime que la période de référence en

relation causale avec le licenciement à retenir est à fixer à deux mois après la fin des relations de travail entre parties.

Au regard de l'indemnité compensatoire de préavis allouée à la requérante, cette dernière ne subit aucun préjudice matériel pendant la période de référence, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à déclarer non fondée.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.939,76 euros à titre de réparation du préjudice moral subi en raison du licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande en plaidant l'absence de preuve quant à un préjudice moral subi.

Elle précise encore avoir écourté la période d'essai de la requérante pour lui faciliter la recherche d'un logement et que le comportement de la requérante a changé par la suite.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Au regard du licenciement déclaré abusif, le tribunal retient que la requérante a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu de son âge au moment du licenciement, de sa très faible ancienneté et des circonstances du licenciement, la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 500 euros.

L'indemnité pour congé non pris

PERSONNE1.) plaide qu'il lui restait 189,75 heures de congé non pris et elle réclame une indemnité de ce chef de 2.709,02 euros.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande en faisant valoir avoir toujours accordé le congé sollicité à la requérante et lui avoir payé à la fin des relations de travail le congé non pris.

Elle renvoie à ce sujet aux demandes de congé, fiches de salaire et virements versés par elle.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, d'établir qu'il a ou bien accordé au salarié les jours de congé auxquels il avait droit ou bien qu'il lui a payé une indemnité pour ces jours non encore pris ou récupérés.

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire qu'il restait un solde de congé non pris de 21 heures à la fin des relations de travail et la partie défenderesse verse le virement relatif au paiement de ces heures de congé non pris.

La requérante reste en défaut d'invoquer le moindre élément permettant de mettre en doute les demandes de congé acceptées ou les mentions figurant dans les fiches de salaire.

La demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris est dès lors à déclarer non fondée.

Quant aux indemnités de procédure réclamées

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée pour le montant de 500 euros.

La demande en paiement d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse est à rejeter au vu de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- déclare** la demande d'PERSONNE1.) recevable ;
- déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl a prononcé en date du 7 mars 2019 à l'encontre d'PERSONNE1.) ;
- déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.939,76 euros;
- déclare** non fondée et rejette la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;
- déclare** fondée la demande de d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500 euros ;
- déclare** non fondée et rejette la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris ;
- partant,
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.439,76 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée et rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de 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, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA