

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1342 / 2024
L-TRAV-418/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 AVRIL 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
Emilie MACCHI	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 Nadine BOGELMANN, avocat à la Cour,
en remplacement de Maître Patrick LUCIANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée ELVINGER
DESSOY MARX S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et
ayant son siège social à L-1460 Luxembourg, 31, rue d'Eich, immatriculée au Registre
de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 251 584, représentée aux fins des
présentes par Maître Paul ROEMKE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître
Serge MARX, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que

de **I'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, faisant défaut à l'audience.

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 4 juillet 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 7 août 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 mars 2024. Lors de cette audience, Maître Nadine BOGELMANN exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Paul ROEMKE répliqua pour la société défenderesse.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est, à l'audience du 18 mars 2024, ni présenté ni fait représenter pour faire valoir ses moyens.

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 4 juillet 2023, 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 effet immédiat du 3 juin 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 18 mars 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	12.677,74 euros
Préjudice matériel	15.381,00 euros
Préjudice moral	40.000,00 euros

PERSONNE1.) demande par ailleurs :

- le montant de 6.337,87 euros — tel que précisé à l'audience du 18 mars 2024 — à titre de réparation du dommage qui résulterait du caractère irrégulier en la forme que revêtirait le licenciement prononcé à son égard,

- à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité de congé non pris d'un montant brut de 2.374,33 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement, sinon de la lettre de contestation du 2 août 2022, sinon à compter de la date du dépôt de la requête, sinon à compter de la date du jugement à intervenir,
- à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser la fiche de salaire rectifiée avec le solde de congé de 8,1 jours inclus,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer l'intégralité du montant des honoraires d'avocat, qui s'élèvent à 5.000 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement, sinon de la lettre de contestation du 2 août 2022, « *sinon à* », sinon à compter de la date du jugement à intervenir, sinon du décaissement.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification 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 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 18 mars 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes :

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité de congé non pris d'un montant brut de 2.374,33 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement, sinon de la lettre de contestation du 2 août 2022, sinon à compter de la date du dépôt de la requête, sinon à compter de la date du jugement à intervenir,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser la fiche de salaire rectifiée avec le solde de congé de 8,1 jours inclus.

Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 18 mars 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.).

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'infirmière « (C5) » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 janvier 2021, avec effet (rétroactif) au 21 janvier 2021.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 3 juin 2022, qui se lit comme suit :

« (...) Nous sommes les conseils de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) (ci-après "SOCIETE1.") qui nous a chargés de vous informer qu'elle a décidé de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail pour les raisons suivantes :

En date du 17 mai 2022, vous avez fautivement injecté une dose nettement trop élevée d'onze unités d'insuline rapide à la patiente Madame H., sans avoir procédé au préalable avec la diligence professionnelle nécessaire au mesurage de son taux de glycémie et sans avoir prévenu votre responsable hiérarchique de cette démarche, de sorte que Madame H. a encouru à la suite de votre intervention gravement négligente un risque important pour sa santé ayant notamment pu entraîner un coma hypoglycémique avec toutes les conséquences médicales y liées.

En l'occurrence, le déroulement détaillé des faits précités du 17 mai 2022 se présente chronologiquement comme suit :

Vous avez été affectée au poste d'infirmière de la gériatrie le matin du 17 mai 2022.

A 11.36 heures, vous avez contacté votre supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE2.), pour l'informer que Madame H., une patiente de 91 ans, présenterait une glycémie à 504 mg/dL, ce qui représente une valeur anormalement élevée chez cette patiente. Ce dernier vous a alors demandé si vous avez bien contrôlé ce mesurage sur plusieurs doigts et si vous avez bien lavé les mains de Madame H. au préalable.

En effet, tel que vous devriez pertinemment le savoir en tant qu'infirmière, le nettoyage des mains du patient est indispensable avant tout mesurage du taux de glycémie. Si ledit mesurage est fait sur des mains non nettoyées (contaminées par exemple par des résidus de sucre), ceci peut fausser la mesure du taux de glycémie chez le patient et impliquer l'indication de valeurs erronées.

A la question précitée de Monsieur PERSONNE2.), vous avez répondu par l'affirmative et vous avez précisé que les valeurs de glycémie de Madame H. oscilleraient entre 502 et 504 mg/dL.

Votre responsable s'est rendu immédiatement sur les lieux pour contrôler lui-même à 11.41 heures le taux de glycémie chez ladite patiente. Après un nettoyage des mains selon les règles de la profession, il a constaté toutefois une valeur bien inférieure à celle que vous avez mesurée plus tôt, à savoir une valeur de 210 mg/dl, ce qui correspond à la valeur habituelle chez Madame H.

Or, il se révèle par la suite qu'avant l'arrivée de Monsieur PERSONNE2.) et sans avoir prévenu ce dernier, vous avez procédé à l'injection d'onze unités d'insuline rapide auprès de Madame H. sur base du taux de glycémie incorrect de 504 mg/dL, alors que la même patiente aurait dû recevoir uniquement 5 unités d'insuline rapide sur base du taux de glycémie correct de 210 mg/dL.

Cette façon de procéder a fait encourir un important risque à cette patiente et aurait pu entraîner un coma hypoglycémique avec toutes les conséquences médicales y liées.

Suite aux consignes reçues par le médecin-traitant de Madame H., le taux de glycémie de celle-ci a dû être surveillé constamment au cours de la journée du 17 mai 2022 afin d'éviter tout risque d'hypoglycémie aiguë. Ce n'est que grâce à ce suivi médical constant que Madame H. a évité d'éventuelles séquelles.

Pourtant, lorsque Monsieur PERSONNE2.) vous a demandé à deux reprises entre 12.00 heures et 14.00 heures de contrôler le taux de glycémie chez Madame H., vous avez encore daigné soupirer et vous plaindre en niant simplement tout risque d'hypoglycémie chez ladite patiente.

Vos actions et démarches inconsidérées sont inadmissibles à plusieurs égards :

1° Malgré vos affirmations en sens contraire, vous n'avez de toute évidence pas correctement pris les mesures de glycémie de Madame H., bien qu'il s'agisse d'un traitement standard que toute infirmière est censée maîtriser parfaitement. Le fait que votre responsable a immédiatement obtenu la bonne valeur de glycémie après le lavage des mains de Madame H. montre que vous n'avez pas respecté les règles de l'art.

2° Une valeur de glycémie de 504 mg/dl est à ce point anormalement élevée et peu probable que cette valeur aurait dû vous interpeller en tant qu'infirmière professionnelle et vous inciter à procéder de manière diligente à plusieurs vérifications avant de procéder à une quelconque injection, ceci a fortiori que cette valeur différerait de façon substantielle du taux de glycémie habituellement mesuré chez ladite patiente. Votre démarche se caractérise ainsi par une légèreté blâmable et inacceptable au vu des risques que vous avez fait encourir à Madame H.

3° Selon le logiciel de travail de votre station, vous avez encodé la valeur de glycémie de 504 mg/dL à 11.10 heures, soit 26 minutes avant de prévenir votre supérieur hiérarchique de la situation. Il est partant incompréhensible pourquoi vous avez décidé d'attendre si longtemps avant de le prévenir. En outre, lorsque vous l'avez finalement prévenu de la situation par appel téléphonique à 11.36 heures, vous avez encore omis de l'informer sur le fait d'avoir injecté onze unités d'insuline rapide à Madame H. En tout état de cause, vous avez été vous-même consciente que le taux de glycémie de 504 mg/dL ne pouvait être normal, sinon vous n'auriez pas appelé Monsieur PERSONNE2.). Mais malgré ce fait, vous avez décidé de votre propre gré — et à l'insu de Monsieur PERSONNE2.) — d'injecter les onze unités d'insuline rapide à Madame H.

Ce comportement est constitutif d'une faute grave et inacceptable.

Il s'ajoute de façon aggravante que vous avez refusé par la suite, lors de l'entretien subséquent aux faits avec Monsieur PERSONNE2.), de reconnaître le moindre manquement dans votre chef et, pire encore, vous avez daigné remettre en cause les consignes du médecin-traitant visant à surveiller de façon très régulière le taux de glycémie de Madame H. au cours de la journée.

L'ensemble de ces circonstances expliquent que votre employeur a perdu irrévocablement toute confiance à votre égard. Vos manquements graves prédécrits auraient pu mener au décès d'une patiente, ce qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de votre relation de travail avec SOCIETE1.) (...).

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 45 ans et avait une ancienneté de service de 16 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire du 1^{er} août 2022.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'elle « *ne précise par exemple sans que cette liste ne soit exhaustive, ni le nom de la patiente concernée et ne donne aucune indication quant aux prétendus protocoles ou consignes, délais à suivre et à respecter par [elle]* ».

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

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 Tribunal 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.

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

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère tellement grave qu'ils sont de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi 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. A l'audience du 18 mars 2024, les parties sont d'ailleurs d'accord que le nom de la patiente concernée a dû être abrégé en « *Madame H.* », tel qu'opéré dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés.

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

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de 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.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

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 licencié sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) soutient que son licenciement serait abusif d'office : elle a été licenciée le 3 juin 2022 pour des faits remontant au 17 mai 2022. Après l'incident, PERSONNE1.) a été laissée en place, donc également près de la patiente concernée, jusqu'au 10 juin 2022. Ce jour-là, elle a été escortée hors des lieux par PERSONNE2.), son supérieur hiérarchique. Sa rémunération aurait été couverte jusqu'au 10 juin. Elle s'interroge pourquoi l'avoir laissée en charge de la patiente si ses actions avaient été aussi graves. Elle dit avoir récupéré son courrier de licenciement le 10 juin et avoir continué à s'occuper des patients au-delà du 3 juin 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. répond que la raison en aurait été que PERSONNE1.) n'aurait pas encore réceptionné sa lettre de licenciement avant le 9 juin 2022. Il y aurait eu un manque de personnel dû à la pénurie d'infirmiers, mais PERSONNE1.) aurait ensuite travaillé sous une surveillance accrue, ce qui aurait d'ailleurs causé une surcharge de travail aux salariés chargés de cette surveillance.

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- le courrier de licenciement avec effet immédiat portant la date du 3 juin 2022 a été expédié à cette même date, étant précisé que le licenciement est irrévocablement prononcé par la remise à la poste de la lettre de licenciement (en ce sens : Cour, 3^{ème} ch., 24 novembre 2016, rôle n° 43117),
- toutefois, il résulte des pièces versées (fiche de salaire de juin 2022, formulaire U1) et il est constant aux débats que PERSONNE1.) a continué à travailler pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. jusqu'au 10 juin 2022 — soit pendant une semaine après que le licenciement eût été prononcé,
- il est à noter qu'à cette date, les faits reprochés du 17 mai 2022 dataient déjà de plus de trois semaines et, selon les allégations de la société SOCIETE1.) s.à r.l., sa direction aurait été au courant des faits litigieux dès le premier jour de leur survenance,
- dans l'appréciation à porter par le Tribunal, il est indifférent que PERSONNE1.) ne soit allé récupérer son courrier de licenciement que le 9 juin 2022, dans la mesure où, tel qu'exposé *supra*, le licenciement est irrévocablement prononcé par la remise à la poste,

- il est encore à relever que la date du vendredi 10 juin 2022, dernier jour de travail de PERSONNE1.), se situait dans l'immédiat du début d'un congé planifié de cette dernière (du 11 au 26 juin 2022).

En vertu de l'article L.124-11 (1), tout licenciement doit être fondé, de manière *cumulative*, sur des motifs réels et sérieux.

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

Or, il est constant que la société SOCIETE1.) s.à r.l., suite au licenciement prononcé par courrier du 3 juin 2022, a encore laissé la requérante travailler dans l'établissement pendant une semaine – et ce en dépit du fait qu'elle affirme dans le courrier de licenciement à l'attention de PERSONNE1.): « (...) *vos manquements graves prédécrits auraient pu mener au décès d'une patiente, ce qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de votre relation de travail avec SOCIETE1.) (...)* ».

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 (v. en ce sens : T. trav. Lux., 28 novembre 2022, n° 2995/2022).

Le maintien au travail au-delà du licenciement pour faute grave ne saurait se justifier par les explications avancées, tenant à une pénurie d'infirmiers disponibles ou encore un encadrement plus strict à pourvoir, puisqu'une mise en balance de pareilles considérations est précisément attendue de l'employeur *en amont* du prononcé de la mesure disciplinaire ultime que constitue le licenciement avec effet immédiat.

Il suit des développements qui précèdent que les faits reprochés, même s'ils venaient à être établis, ne sont pas à considérer comme suffisants pour justifier une mesure aussi grave que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 3 juin 2022, qui est en conséquence — pour n'être fondé sur des motifs sérieux, condition cumulative dont le défaut dispense le Tribunal de se prononcer quant au caractère réel des motifs — à déclarer abusif pour constituer un acte socialement et économiquement anormal.

Quant au moyen de PERSONNE1.) tiré de l'irrégularité du licenciement

PERSONNE1.) conclut à l'irrégularité formelle de son licenciement et demande de ce chef le paiement d'un montant de 6.337,87 euros à titre d'indemnisation.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'irrecevabilité de la demande, au motif qu'elle ne se trouverait pas formulée au dispositif de la requête introductive d'instance, de sorte que le Tribunal n'en serait pas valablement saisi.

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

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 12.677,74 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

La partie défenderesse conteste la demande.

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 partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 16 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 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (6.338,87 euros à titre de brut mensuel renseigné par la fiche de salaire de mai 2022 x 2 mois =) 12.677,74 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 15.381 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 4 mois, de juin à septembre 2022 inclus, en précisant qu'elle a retrouvé un nouvel emploi à salaire égal au mois d'octobre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse ne verserait pas de preuves de recherches d'emploi.

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.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- s'agissant des mois de juin et de juillet 2022, l'indemnité compensatoire de préavis allouée par le présent jugement éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- pour le surplus, soit s'agissant des mois d'août et de septembre 2022, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement, elle ne prouve pas, en l'absence de toute pièce justificative afférente, avoir recherché activement et efficacement recherché un travail dès la résiliation abusive opérée par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

▪ *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 40.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande, se prévalant de la faible ancienneté de service de PERSONNE1.), de sa responsabilité dans l'intervention du licenciement ainsi que de l'absence de preuves d'une recherche de travail active.

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 des circonstances vexatoires du licenciement, tenant à ce que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a certes licencié la requérante avec effet immédiat tout en la faisant travailler dans la suite jusqu'au début planifié de ses congés, ainsi que des certificat médical et prescription médicale du 7 juillet 2002 relatif à l'état de santé post-licenciement de PERSONNE1.), sa demande 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 à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'elle aurait été contrainte d'exposer.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande, déclarant la contester dans son principe et dans son quantum.

À défaut pour PERSONNE1.) d'établir le règlement de frais et honoraires d'avocat, elle n'établit pas l'existence du préjudice réclamé, ce dont elle a la charge en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés.

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 :

Indemnité compensatoire de préavis	12.677,74 euros
Préjudice moral	2.000,00 euros
Total :	14.677,74 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 4 juillet 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Accessoires

- *Demande 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).

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*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

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,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation aux demandes suivantes :

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité de congé non pris d'un montant brut de 2.374,33 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement, sinon de la lettre de contestation du 2 août 2022, sinon à compter de la date du dépôt de la requête, sinon à compter de la date du jugement à intervenir,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser la fiche de salaire rectifiée avec le solde de congé de 8,1 jours inclus,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 3 juin 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

se dit, de ce fait, dispensé d'analyser le moyen tiré de l'irrégularité formelle du licenciement soulevé par PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.677,74 euros,

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 non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 14.677,74 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juillet 2023, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

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,

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

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

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