

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1703/ 2024**  
**L-TRAV-92/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 MAI 2024**

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg

dans la composition :

Béatrice SCHAFFNER	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Timothé BERTANIER	greffier

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Aurélia FELTZ, avocat à la Cour, 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/ses gérant(s) 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 DF LAWYERS S.à r.l., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1661 Luxembourg, 47, Grand-rue, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 212 502, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alison RUDER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

**l'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,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, 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 10 février 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 mars 2022. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 29 avril 2024. Lors de cette audience, Maître Aurélia FELTZ exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Alison RUDER répliqua pour la société défenderesse. Maître Clarisse RETIF représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

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

### Jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	13.211,58 €
2) dommage moral :	4.403,86 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	4.403,86 €

soit en tout le montant de 22.019,30 €, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 29 avril 2024, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.544,93 €, qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a aurait subi de ce fait à la somme de 4.513,86 € et qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 4.513,86 €.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 29 avril 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 13.094,14 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 septembre 2022 au 16 mars 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 4 mai 2021 en qualité d'esthéticienne, l'a licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 7 décembre 2021.

Le courrier du 7 décembre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 15 décembre 2021.

### **B. Quant à la précision des motifs du licenciement**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen de la requérante.

#### **b) Quant aux motifs du jugement**

D'après 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 congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(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 congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la faute qu'elle reproche à la requérante, les circonstances de fait et de temps ayant entouré la faute reprochée, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée de caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche ainsi à la requérante d'avoir été absente de manière injustifiée de son travail depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Etant donné que la lettre de licenciement est datée du 7 décembre 2021, la durée de l'absence peut être déduite de cette lettre, à savoir une absence injustifiée de six jours.

La partie défenderesse a finalement expliqué dans la lettre de licenciement que son service a du fait de l'absence de la requérante été désorganisé, de sorte qu'elle y a également indiqué les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

### C. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licenciée en pleine période de maladie.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a été en possession de son certificat médical au moment de l'envoi de la lettre de licenciement.

Elle revoie ainsi à l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) pour retenir que son certificat médical a été remis à la partie défenderesse dès le premier jour de son incapacité de travail.

Elle formule encore une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.) afin de prouver sa version des faits.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a également envoyé son certificat médical par recommandé avec accusé de réception à la partie défenderesse le 1<sup>er</sup> décembre 2021, mais que son ancien employeur, touché par ce recommandé le 2 décembre 2021, n'a retiré ce dernier que le 9 décembre 2021.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir qu'elle n'a pas reçu de la requérante la moindre information quant à son état de santé et/ou quant à un éventuel prolongement de son incapacité de travail.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne l'a jamais été avertie de la prolongation de son arrêt de travail le 1<sup>er</sup> décembre 2021, ceci afin de permettre son remplacement.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a pas respecté la première condition lui incombant, à savoir la notification orale ou écrite de son incapacité de travail à la société.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne suffit pas que le salarié établisse le fait d'avoir posté son certificat médical alors que cette circonstance n'entraînerait et n'établirait pas que le certificat médical a été reçu par l'employeur le jour même.

Elle fait en effet valoir que le salarié doit mettre l'employeur en possession effective du certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence et qu'en cas de prolongation de l'incapacité de travail pour cause de maladie, il doit de nouveau satisfaire à ces deux obligations.

Elle fait ensuite valoir que le 2 décembre 2021, le destinataire de l'envoi fait par la requérante, soit la société, a été absent.

Elle fait ensuite valoir qu'à la date du 3 décembre 2021, date à laquelle elle aurait au plus tôt pu retirer le courrier recommandé de la requérante à la poste, elle n'a pas su retirer ce courrier recommandé qui l'attendait alors qu'elle aurait dû pallier l'absence de son ancienne salariée et qu'elle aurait dû réorganiser ses tâches de travail en toute urgence afin de pouvoir assurer la poursuite de son activité.

Elle fait partant valoir qu'il ne peut lui être imputé de ne pas avoir retiré le courrier que la poste a mis à sa disposition à partir du 3 décembre 2021, ce d'autant plus que la requérante aurait pertinemment su que son absence non déclarée a entraîné une désorganisation importante en son lieu de travail.

Elle conclut à ce sujet qu'elle n'a pas été et qu'elle n'aurait pas pu être en possession effective du certificat de maladie de la requérante au plus tard le troisième jour de son absence.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante reste en défaut de prouver qu'elle a suffi aux obligations prescrites par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'elle n'aurait à la date du 7 décembre 2021 pas bénéficié de la protection contre le licenciement.

La requérante réplique que la partie défenderesse, qui prétendrait ne pas avoir reçu son certificat médical, est de mauvaise foi.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la requérante, la partie défenderesse se demande encore comment le témoin proposé par son ancienne salariée peut savoir que deux personnes ont travaillé à SOCIETE2.) le 1<sup>er</sup> décembre 2021.

La requérante fait répliquer que les salariés de la partie défenderesse portent des tenues professionnelles, de sorte que le témoin aurait pu savoir que deux personnes ont le jour en question travaillé dans l'atelier.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le certificat médical n'a en tout état de cause pas été remis à une personne habilitée à le recevoir.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du code du travail :

*« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

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

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

*L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. ».*

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

La prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique partant qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du code du travail, consistant d'une part à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit ainsi permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

Or, il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que ce dernier a en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021 remis le certificat médical de la requérante à la partie défenderesse : « J'atteste sur l'honneur que durant la période où je travaillais au ADRESSE3.) à Luxembourg, j'ai fait connaissance de Mme PERSONNE3.) qui travaille à l'Atelier de Sourcils en bas de mes bureaux (25). A l'occasion, je me suis rendue chez elle à sa demande car elle était alitée, elle m'a demandé si je pouvais déposer un arrêt de travail ou de prolongation je ne me rappelle plus à la société l'atelier du Sourcil juste en bas de mes bureaux comme déjà précisé. A la lecture de mon agenda, il s'agit précisément du 1<sup>er</sup> décembre 2021 car j'avais rendez-vous avec Monsieur PERSONNE4.) qui m'avait accompagné devant l'atelier du Sourcil. A mon arrivée à l'atelier du Sourcil, il y avait deux personnes sur place. J'ai informé une personne que j'avais un document à remettre. Cette personne m'a dit de le déposer sur le comptoir, ce que j'ai fait. J'ai également précisé que ce document venait de la part de PERSONNE3.) réponse : OK. J'étais surpris que personne n'ait demandé des nouvelles de PERSONNE3.). ».

Il résulte ainsi de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), non contredite par la partie défenderesse, qu'PERSONNE2.) a en date du 1<sup>er</sup> décembre 2021 remis à l'adresse de la partie défenderesse le certificat médical de la requérante.

La requérante a partant respecté les prescriptions de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 7 décembre 2021 doit être déclaré abusif.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la requérante qui est devenue superfétatoire.

#### D. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 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.

##### a) Quant au dommage matériel

###### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.544,93 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait en effet valoir que la requérante ne rapporte pas la preuve du lien de causalité entre le licenciement intervenu et le dommage prétendument subi.

Elle fait ainsi valoir que les qualifications de la requérante et son âge relativement jeune sont autant de garanties lui permettant de retrouver rapidement du travail.

Elle fait finalement valoir que la requérante ne rapporte pas la preuve qu'elle a entrepris des démarches actives pour retrouver un emploi après son licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des pièces produites par la requérante que cette dernière a effectué des recherches d'emploi qu'à partir du mois d'octobre 2022, soit plus de onze mois après son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a effectué aucune recherche d'emploi sur la période du 7 décembre 2021 au mois d'octobre 2022, ni après le mois de novembre 2022.

Elle fait finalement valoir que les recherches d'emploi de la requérante ne correspondent pas à sa qualification professionnelle.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le tribunal devait estimer qu'il y a lieu de retenir un dommage matériel, la partie défenderesse fait valoir que la période de référence doit être réduite à de plus justes proportions et qu'elle ne saurait pas être supérieure à un mois.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il y a en tout état de cause lieu de déduire le montant perçu par la requérante au titre de l'indemnité de chômage et de faire courir la période de référence ensemble avec celle du préavis dispensé.

La requérante réplique qu'elle n'a fait aucune recherche d'emploi pendant la période allant du mois de décembre 2021 au mois d'octobre 2022 alors qu'elle aurait encore été en incapacité de travail pour cause de maladie pendant cette période.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec effet immédiat par la partie défenderesse par courrier daté du 7 décembre 2021, n'a suivant les pièces qu'elle a versées au dossier fait ses premières recherches d'emploi qu'à partir du mois d'octobre 2022.

La requérante n'a partant pas prouvé qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La circonstance que la requérante a été en maladie du mois de décembre 2021 au mois d'octobre 2022 n'est en effet en l'espèce pas imputable à la partie défenderesse.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.513,86 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait en effet valoir que la requérante ne démontre en rien en quoi le licenciement intervenu lui a causé un préjudice moral alors que les circonstances dans lesquelles le congédiement serait intervenu ne peuvent en aucun cas être qualifiées de particulièrement préjudiciables.

Elle fait partant valoir qu'étant donné que la requérante n'a en rien prouvé l'existence d'un dommage moral dans son chef, l'indemnité réclamée ne saurait pas lui être accordée.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter la requérante de sa deuxième demande.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 850.- €.

## c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 2.256,93 € (salaire mensuel) =] 4.513,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse soutient que le licenciement de la requérante est fondé, de sorte qu'elle ne redevrait aucune indemnité compensatoire de préavis à la requérante.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 4.513,86 €.

## **II. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en remboursement de frais de formation**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse a à l'audience du 29 avril 2024 formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de (4.100.- €+ 1.800.- €+ 380.- €- 1.240.- €=) 6.043.- € à titre de frais pour trois formations.

La partie défenderesse base sa demande en remboursement des frais de formation sur les articles L.542-15 et L.542-16 du code du travail.

La requérante demande en premier lieu à voir rejeter la deuxième farde de pièces que la partie défenderesse lui a communiquée le 25 avril 2024 pour cause de tardivité. Elle donne en effet à considérer qu'ils ne se sont même pas écoulés huit jours entre la remise des factures litigieuses et l'audience.

Elle se base ensuite sur l'article L.421-15 du code du travail pour retenir qu'elle n'a pas à rembourser la facture litigieuse à la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir que son licenciement avec effet immédiat n'est pas justifié alors qu'elle n'aurait commis aucune faute grave.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne s'agit en l'espèce pas de formations agréées.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse reste en défaut de verser un quelconque plan de formation.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pour les formations en question pas demandé une aide financière à l'ETAT.

Elle fait ensuite valoir qu'une dérogation dans un sens plus favorable au salarié peut être prévue par le contrat de travail.

Elle renvoie ainsi à l'article 12 de son contrat de travail pour retenir qu'elle ne doit rembourser ses formations qu'en cas de démission.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné qu'elle n'a pas démissionné de son poste de travail, aucun remboursement ne saurait lui être réclamé au titre d'éventuelles formations.

Elle se demande ensuite si les montants tels qu'ils figurent dans les factures litigieuses ont bien été facturés à la partie défenderesse.

Elle se demande ensuite à quoi correspondent les montants facturés et elle conteste ces derniers.

Elle se demande ensuite si la partie défenderesse a réglé les factures en question.

Elle conteste ensuite avoir suivi des formations.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'est pas une société prévue par le code du travail pour faire des formations.

La requérante fait finalement valoir qu'elle ne dispose d'aucun élément qui permettrait de savoir d'où proviennent ces documents.

## B. Quant aux motifs du jugement

La première demande reconventionnelle de la partie défenderesse doit être déclarée recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1<sup>er</sup>, du nouveau code de procédure civile, « *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

En outre, d'après l'article 282 du même code, « *le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de la communication incombe à la juridiction saisie du litige.

Cette communication doit se faire suffisamment tôt.

Il appartient donc au juge d'apprécier dans chaque cas si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient ainsi au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a ou non disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas l'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication des pièces doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de vérifier s'il a été procédé à la communication dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense.

La partie défenderesse n'a pas contesté l'affirmation de la requérante suivant laquelle elle ne lui a communiqué sa dernière farde de pièces que le 25 avril 2024, soit quatre jours avant l'audience.

Le tribunal de ce siège constate cependant que la requérante a amplement pris position sur la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse et sur les pièces que son ancien employeur a versées à l'appui de cette demande, de sorte que la

demande de la requérante tendant à voir rejeter les pièces litigieuses des débats doit être rejetée.

Ainsi, aux termes de l'article L.542-15 du code du travail :

*« Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail applicable, le salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave.*

*Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise lorsque cette formation est agréée conformément aux dispositions du présent chapitre. Le montant du remboursement correspond à la valeur résiduelle de l'investissement conformément aux dispositions de l'article L.542-16. ».*

En outre, aux termes de l'article 12 du contrat de travail de la requérante :

*« Le salarié peut être amené à effectuer des formations dans le cadre de l'activité de la société. Le salarié s'engage en outre à rembourser les frais de formation et dépenses effectives relatives à la formation professionnelle du salarié, pris en charge par la société dans le cas où il déciderait de démissionner pendant une période de trois ans commençant à courir à partir de la date d'entrée du salarié au sein de la société.*

*Le remboursement exigé par l'employeur s'élèvera donc au total à :*

*100% des frais de formation dépensés pendant l'année en cours et l'exercice précédent ;*

*60% des frais de formation dépensés pour le 2<sup>ème</sup> exercice précédent ;*

*30% des frais de formation dépensés pour le 3<sup>ème</sup> exercice précédent. ».*

Or, la partie défenderesse ne peut au vu du contrat de travail de la requérante, contrat qui est plus favorable que l'article L.542-15 du code du travail, pas réclamer le remboursement des frais de formation à son ancienne salariée qui n'a pas démissionné de son poste de travail.

La demande de la partie défenderesse en remboursement des frais de formation doit partant en tout état de cause être déclarée non fondée.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 13.094,14 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant

du 16 septembre 2022 au 16 mars 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

#### **IV. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse a à l'audience du 29 avril 2024 formulé une deuxième demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 3.045.- € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû engager dans la présente procédure pour se défendre en justice.

La partie défenderesse fait valoir à l'appui de sa deuxième demande que le fait pour la requérante d'avoir introduit une procédure pour une prétendue résiliation abusive de son contrat de travail est de nature à constituer une faute engageant sa responsabilité sur base de la responsabilité délictuelle.

La requérante fait valoir qu'elle n'a commis aucune faute en l'espèce.

Elle fait en effet valoir qu'elle a informé la partie défenderesse de sa maladie en temps et en heure pour lui avoir remis son certificat médical en temps et en heure.

##### **B. Quant aux motifs du jugement**

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la partie défenderesse tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut de démontrer que la requérante a commis une faute qui justifierait que cette dernière lui rembourse ses frais d'avocat.

La demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat doit partant être déclarée non fondée.

#### **V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

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

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

**PAR CES MOTIFS :**

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

**déclare** les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.544,93 €, qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait à la somme de 4.513,86 € et qu'elle augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 4.513,86 € ;

**donne** finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 7 décembre 2021 abusif ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 850.- € ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.513,86 € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (850.- € + 4.513,86 € =) 5.363,86 € avec les intérêts légaux à partir du 10 février 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondées les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et les rejette ;

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

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

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

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Béatrice SCHAFFNER,  
juge de paix

Timothé BERTANIER,  
greffier