

Texte pseudonymisé

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

**RÉPERTOIRE NR. : 1779 / 2024
L-TRAV-602/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 MAI 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 L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Jackye ELOMBO, avocat à la Cour,
demeurant à Munsbach,

et

la société anonyme SOCIETE1.) CO., LTD., établie et ayant son siège social à
ADRESSE2.), inscrite auprès du Shenzhen Market Supervision and Administration
Bureau sous le n° NUMERO1.), représentée par sa **succursale luxembourgeoise**
SOCIETE1.) CO., LTD., SOCIETE1.), établie à L-ADRESSE3.), représentée par ses
organes statutaires actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des
sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR
GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,
inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,
représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL,
avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour,
les deux demeurant à Strassen,

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,

partie mise en intervention, comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Vu le jugement n° 463/2024 du 5 février 2024, ayant notamment dit que la lettre de licenciement du 23 avril 2022 est conforme à l'exigence légale de précision, ordonné une comparution personnelle des parties et porté fixation d'une continuation des débats.

Vu le procès-verbal n° 773/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 28 février 2024.

À l'appel de la cause à l'audience publique du 18 mars 2024, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. A cette audience, Maître Jackye ELOMBO se présenta pour la requérante et Maître Daniel NERL comparut pour la partie défenderesse. Maître Catherine GRÉVEN représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré¹ et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la continuation des débats

Le jugement n° 463/2024 du 5 février 2024 avait réservé les demandes principales en indemnisation suivantes de PERSONNE1.) à la suite du licenciement avec préavis du 19 mars 2022 prononcé à son égard, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête introductive d'instance, annexée audit jugement :

Indemnité compensatoire de préavis (4 mois de salaire)	54.868,84 euros
Indemnité de départ (3 mois de salaire)	41.161,63 euros
Préjudice matériel (12 mois de salaire)	164.606,52 euros
Préjudice moral (3 mois de salaire)	41.161,63 euros

¹ La communication spontanée de pièces supplémentaires opérée le 25 mars 2024, soit en cours de délibéré, par PERSONNE1.), moyennant courriel de sa mandataire adressé au Tribunal, est inopérante. Les pièces ainsi communiquées ne sauraient être admises, dans la mesure où elles n'ont pas fait l'objet d'un débat contradictoire à une audience de plaidoiries. Le Tribunal ne tient dès lors pas compte de ladite communication spontanée de pièces supplémentaires du 25 mars 2024.

À l'audience du 11 mars 2024, PERSONNE1.) réitère l'ensemble de ses demandes.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.). Elle réitère sa demande reconventionnelle en condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 14.130,13 euros, à titre de remboursement alors qu'elle aurait payé ledit montant par erreur à titre d'indemnité de départ.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg réitère sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) Co., Ltd., pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 57.986,78 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

Par courrier du 19 mars 2022, la société SOCIETE1.) Co., Ltd. a licencié PERSONNE1.) avec préavis ayant couru du 1^{er} avril 2022 au 31 mai 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 41 ans.

Pour le surplus, les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 463/2024 du 5 février 2024 et du procès-verbal n° 773/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 28 février 2024.

Motifs de la décision

Ancienneté de service de PERSONNE1.) au 19 mars 2022, date du licenciement avec préavis

PERSONNE1.) soutient avoir été au service de la société SOCIETE1.) Co., Ltd. depuis le 1^{er} juillet 2007, suivant contrat de travail qui aurait été conclu à la même date. Les contrats qu'elle aurait signé à partir de 2016 pour venir travailler au Luxembourg, à titre de « *mutation en interne* », n'auraient eu pour effet que de soumettre la relation de travail au droit luxembourgeois.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. conteste toute ancienneté de service antérieure au 3 juillet 2017, qui correspondrait à la date de prise d'effet d'un contrat de travail signé entre parties le 10 octobre 2016. Dans le contexte de sa demande en remboursement du paiement d'une indemnité de départ qu'elle estime indue, elle conclut que pourrait être retenue tout au plus la date du 6 avril 2017, renseignée en tant que date d'entrée en service sur la fiche de salaire sur laquelle est basée ladite demande.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Si dans l'intitulé des pièces versées par PERSONNE1.) est annoncé une « *traduction du contrat de travail à durée indéterminée avec SOCIETE1.) daté au 1^{er} juillet 2027* », cette pièce n'est toutefois pas versée aux débats, la requérante soutenant qu'elle se trouverait dans l'impossibilité matérielle de produire le contrat de travail allégué.

Elle estime néanmoins qu'elle rapporte la preuve de l'existence d'une relation de travail depuis le 1^{er} juillet 2007 à travers différentes pièces qu'elle verse aux débats.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. soutient que cette preuve n'est pas rapportée.

L'article 398 du Nouveau Code de procédure civile dispose que le juge peut tirer toute conséquence de droit des déclarations des parties, de l'absence ou du refus de répondre de l'une d'elles et en faire état comme équivalent à un commencement de preuve par écrit.

En l'espèce, le représentant de la société SOCIETE1.) Co., Ltd. a répondu, tel que cela résulte du procès-verbal n° 773/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 28 février 2024, à la question « *Est-ce qu'il faut comprendre que PERSONNE1.) a accompli, préalablement au 1^{er} avril 2017, des prestations contractuelles de travail pour la société anonyme de droit chinois SOCIETE1.) Co., Ltd. ?* » : « *Oui, elle a* ».

Il ressort encore, en substance, du procès-verbal n° 773/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 28 février 2024, que la conclusion de différents contrats de travail entre parties à partir d'octobre 2016 procédait simplement de considérations de nature à la fois administratives (en relation avec le permis de travail) et fiscales (possibilité avantageuse de structurer le salaire de PERSONNE1.)).

Le Tribunal retient dès lors, par application de l'article 398 précité du Nouveau Code de procédure civile, que PERSONNE1.) établit, en premier lieu, le principe d'une ancienneté de service antérieure au 1^{er} avril 2017.

S'agissant, en second lieu, de la preuve de la durée de ladite ancienneté de service antérieure au 1^{er} avril 2017, il y a lieu de tenir compte, dans l'appréciation à porter, du fait que la lettre de convocation de PERSONNE1.) à l'entretien préalable du 14 mars 2022, intervenue après une absence pour incapacité médicale de travail de la requérante du 24 septembre 2021 au 13 mars 2022 (soit pendant quelque 5 mois et demi), mentionne que « (...) *during the extraordinary leave we have temporarily blocked your access codes for security reasons (...)* », accréditant ainsi l'exposé suivant de PERSONNE1.) dans sa requête introductive d'instance : « (...) *en date du 16 mars 2022, la requérante a reçu une convocation à un entretien préalable à son licenciement pour le lendemain, soit le 17 mars 2022 à 10.30 heures, avec indication qu'elle serait en congé et que ses accès informatiques avaient été bloqué spécial jusqu'à cette date (...)* ». Il faut en conclure que PERSONNE1.) établit effectivement qu'elle se heurte à des difficultés dans la réunion des pièces à l'appui de ses prétentions, là où la société SOCIETE1.) Co., Ltd. se trouve — le principe d'un début de relation de travail antérieur à ses prétentions étant établi (voir *supra*) — dans une situation autrement plus confortable pour potentiellement lever tout doute, ce qu'elle ne fait toutefois pas, pour des raisons juridiques évidentes.

À l'appui de sa prétention relative à un début de relation de travail au 1^{er} juillet 2007, PERSONNE1.) verse diverses captures d'écran qu'elle intitule « *copie des évaluations annuelles de Mme PERSONNE1.)* », ainsi qu'un tableau intitulé « *relevé des cotisations par la SOCIETE1.) au fond de logement en ADRESSE4.)* » accompagné d'une traduction, qu'elle dit compléter par des « *extraits internet relatifs au fond de logement en ADRESSE4.)* ».

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. dénie toute valeur probatoire aux diverses captures d'écran intitulées « *copie des évaluations annuelles de Mme PERSONNE1.)* » et conclut au rejet du tableau intitulé « *relevé des cotisations par la SOCIETE1.) au fond de logement en ADRESSE4.)* », au motif que la traduction versée et contestée par elle ferait état de transactions jusqu'en 2007, tandis que le tableau lui-même s'arrêterait à

la ligne n° 223 au 8 août 2008 et qu'y figurerait la mention « *Hohhot* » sans raison sociale.

Les diverses captures d'écran intitulées « *copie des évaluations annuelles de Mme PERSONNE1.)* » ne peuvent effectivement pas recevoir de valeur probatoire, pour être inexplicites.

En revanche, le Tribunal constate, au sujet du tableau intitulé « *relevé des cotisations par la SOCIETE1.) au fond de logement en ADRESSE4.)* », que :

- s'agissant de la traduction dudit tableau versée par PERSONNE1.), elle est, d'une part, revêtue du même sceau de traducteur qualifié que les contrats et les retranscriptions SOCIETE2.) versés par la requérante (pièce 4 de la 1^{re} farde de pièces), dont la traduction en elle-même n'est pas contestée, et, d'autre part, aisément susceptible de vérification, au besoin en ligne, par tout intéressé, le tout sans que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. ne démontre concrètement en quoi cette traduction serait inexacte,
- le tableau original, estampillé du « *sceau spécial des affaires sur les fonds de solidarité pour le logement du centre de financement du logement de la région autonome de Mongolie intérieure* », s'arrête effectivement à la date du 8 août 2008, de sorte qu'il ne saurait être tenu compte de toute période antérieure pour laquelle est uniquement versée la traduction,
- finalement, le tableau s'accorde avec les termes de la lettre de licenciement, suivant laquelle « (...) *And for you are the expatriate from SOCIETE1.) HO, as from 1st April 2017 till now, the SOCIETE1.) Co., Ltd., SOCIETE3.) affiliates you in the social security in ADRESSE4.), and pay the social security fee of employer part and employee part for you to ensure you can benefit from the china's social security system (...)* », ce qui est à lire dans le contexte de la pièce intitulée « *extraits internet relatifs au fond de logement en ADRESSE4.)* » versée par PERSONNE1.), suivant laquelle « *le fonds du logement est une sorte d'assurance sociale en ADRESSE4.) [...] les contributions au fonds de logement sont versées à la fois par l'employeur et les employés et varient d'une ville à l'autre en ADRESSE4.) [...] la principale différence entre le fonds du logement et les autres régimes sociaux est qu'il n'y a pas de pool social pour le fonds du logement car tout le montant ira sur le compte personnel de l'employé (...)* ».

Dans les circonstances ainsi exposées, le Tribunal retient que PERSONNE1.) établit un ensemble d'éléments de preuve graves, précis et concordants attestant d'un début de sa relation de travail avec la société SOCIETE1.) Co., Ltd. au 8 août 2008.

PERSONNE1.) ayant ainsi disposé d'une ancienneté de service de 13 ans et 7 mois au 19 mars 2022, date du licenciement avec préavis prononcé à son égard, il en découle :

- d'une part, que PERSONNE1.) avait droit à une indemnité de départ suite à son licenciement, dont le détail sera examiné *supra*,
- d'autre part et corrélativement, que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Co., Ltd., tendant au remboursement du montant de 14.130,13 euros qu'elle aurait payé ledit montant par erreur à titre d'indemnité de départ d'un mois, minimum prévu par l'article L.124-7 (1) du code du travail, est d'ores et déjà à déclarer non fondée.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

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

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.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, la lettre de motifs se fonde sur trois catégories de motifs :

- (1) « *absentéisme fréquent* »,
- (2) « *performance de travail insuffisante et comportement non professionnel* »,
- (3) « *compétences de gestion médiocres et communication très émotionnelle au sein du département* ».

◆ En ce qui concerne la catégorie de motifs *sub* (3), le Tribunal retient que si le titre accrocheur « *compétences de gestion médiocres et communication très émotionnelle au sein du département* » se trouve encore renforcé, en apparence, par l'énoncé « *your supervisor, Mrs. PERSONNE2.) has received multiple times of complaints of your working attitude, punctuality and management skills from the employee within your team* », force est de constater que l'employeur s'y voit seulement en mesure de décrire *un seul* comportement considéré comme répréhensible — qui daterait du 13 décembre 2018, soit de plus de 3 ans avant le licenciement. Or la réalité du fait allégué du 13 décembre 2018 ne résulte pas de l'unique pièce justificative produite par la société SOCIETE1.) Co., Ltd. qu'est le courriel adressé le jour en question par PERSONNE3.) au « *supervisor* » PERSONNE2.).

Il en découle que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. n'établit pas le caractère réel de la catégorie de motifs *sub* (3).

◆ S'agissant du reproche tiré de l'« *absentéisme fréquent* », la société SOCIETE1.) Co., Ltd. fait valoir que l'absence de presque 6 mois de PERSONNE1.) avait non pas débuté par une hospitalisation d'urgence, mais par une opération programmée et que, de par son volume de presque 50 %, la désorganisation de l'entreprise qui en découlerait devrait être présumée. Au fil des mois, la perspective d'une amélioration de la situation professionnelle de la requérante se serait perdue.

PERSONNE1.) répond que durant son absence pour incapacité médicale de travail à partir du 24 septembre 2021 et jusqu'au licenciement du 19 mars 2022, qui aurait été en relation avec deux interventions chirurgicales les 4 octobre et 22 décembre 2021 liées à cancer du col de l'utérus, elle aurait non seulement fourni à la société SOCIETE1.) Co., Ltd. tous les détails y relatifs, mais se serait encore « *accrochée* » pour travailler durant ledit congé médical, et ce à la demande de son employeur. Ses pièces démontreraient encore que même mis à part son absence, la désorganisation

de la société SOCIETE1.) Co., Ltd. aurait été patente, comme en attesterait notamment un courrier de la CSSF du 27 mars 2019.

Il résulte des pièces versées que :

- le 23 septembre 2021, soit la veille du début de son absence pour cause de maladie, PERSONNE1.) a téléphoné pendant 7:25 minutes via *WeChat* avec sa « *supervisor* » PERSONNE2.), laquelle écrit ensuite « *Appreciate for your trust. I felt bad after hearing this. Body health shall be given the priority ! Please have a good rest! Everything will go well* », de sorte qu'il est permis d'en déduire que PERSONNE1.) a dûment informé PERSONNE2.) de son état de santé,
- à partir du lendemain 24 septembre 2021, elle a produit des certificats d'incapacité de travail au sens de l'article L.121-6 du code du travail – tout en restant constamment à disposition de la société SOCIETE1.) Co., Ltd. à travers la messagerie SOCIETE2.) et notamment dans les groupes intitulés « *Private Banking Business* » et « *Luxembourg Private Banking Business* » de la société SOCIETE1.) Co., Ltd., dans lesquels elle est activement intervenue et dans lesquels des questions, avec attente de réponse, lui ont été posées,
- le 1^{er} octobre 2021, PERSONNE2.) lui annonce que PERSONNE4.) est transférée dans le département banque privée et, sur réponse de PERSONNE1.) se disant coopérative pour assurer le « *work handover* », elle précise que « *[it's] not work handover, she is here to just assist for private banking department* », ce dont il y a lieu de déduire que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. escomptait, nonobstant son absence justifiée pour raisons médicales, le travail de PERSONNE1.),
- le samedi 2 octobre 2021, PERSONNE1.) informe PERSONNE2.) que son opération aura lieu le mardi qui suit ; elle en fait de même, s'agissant de la deuxième opération, le 16 décembre 2021,
- PERSONNE5.), CEO de la succursale luxembourgeoise de la société SOCIETE1.) Co., Ltd., est également mis au courant par PERSONNE1.) de sa situation les 2 et 22 octobre 2022,
- si la société SOCIETE1.) Co., Ltd. se plaint de ce que certains certificats d'incapacité de travail auraient été « *transmitted to us only after the third day of your absence/extension and, on several occasions, with a delay of more than one week or even later only* » — sans tirer de conclusions du retard allégué — cette analyse es contredite, du moins s'agissant des certificats des 5 et 11 octobre 2021 par les mentions portées par l'employeur dans le service numérique de gestion d'absences *mpleo*,
- les collègues et même PERSONNE2.) remercient PERSONNE1.) à plusieurs de son « *hard work* ».

Dans les conditions ainsi exposées, la société SOCIETE1.) Co., Ltd., ayant constamment tenu sa salariée PERSONNE1.) à sa disposition durant son congé de maladie, ne saurait se prévaloir d'une présomption de désorganisation sur la période d'absence de la requérante pour raison de maladie et il lui appartient dès lors de prouver cette désorganisation.

◆ La société SOCIETE1.) Co., Ltd. entend articuler le reproche de désorganisation à travers la formulation de divers reproches :

- a) « (...) Ms. PERSONNE4.) and your supervisor, Mrs. PERSONNE2.), had encountered major difficulties in taking over your tasks due to serious deficiencies in your work that were discovered during your absence as well as your unprofessional conduct towards your colleagues that

followed. Indeed, during your sick leave, we noticed that you did not store major work material in the local department's shared folder and did not use the department's public mailbox for most of the work transactions and communications (...) »,

- b) « (...) With a view of avoiding to bother you or at the least reducing the disturbance frequency, Mrs. PERSONNE2.) and Ms. PERSONNE4.) mentioned several times during this period that they would like to fully take over your work and asked you to provide them with the contact information of counterparties respectively in which location you have stored the relevant material [...] your unprofessional and poor attitude towards them hindered additionally a smooth continuance of your department. More precisely, during your absence, you did not offer any adequate support to your colleagues that were willing to help and to ensure the smooth continuity of the department that had been running insufficiently from your side (...) »
- c) « you intentionally did not provide the necessary contact information to your colleagues who expressly requested this from you [...] a complete lack of support to your colleagues in that you voluntarily hindered a smooth handover of your tasks from happening although such a transfer was absolutely needed for the good functioning of the department especially in light of the fact that your attitude already complicated the situation since there was a major lack of information and no records (...) ».

Aux fins de prouver lesdits reproches, la société SOCIETE1.) Co., Ltd. renvoie à différentes pièces justificatives qu'elle vers et qu'il convient d'analyser successivement :

N°	Intitulé pièce	Appréciation du Tribunal
5	« Attestations concernant la désorganisation du service durant la maladie de Madame PERSONNE1.) » : PERSONNE2.) et PERSONNE4.)	Il ne s'agit pas d'attestations testimoniales répondant aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, mais de déclarations dactylographiées non signées et non accompagnées d'une pièce d'identité, de sorte qu'elles ne sauraient être considérées par le Tribunal à titre d'élément probatoire.
6	« Illustration de la désorganisation due au refus de la partie requérante de transférer ses responsabilités »	Il s'agit, d'une part, de courriels et messages rédigés en langue chinoise non traduits, ainsi que, d'autre part, d'extraits d'une sorte de présentation unilatérale de reproches de l'employeur à l'attention de PERSONNE1.) (puisque les reproches sont formulés à la deuxième personne : « you... »), donc d'éléments dépourvus de valeur probatoire.
7	« Nouvelle illustration de la désorganisation »	Il s'agit en réalité de pièces relatives au fait du 13 décembre 2018, au sujet duquel le Tribunal a d'ores et déjà statué <i>supra</i> .
8	« Echanges et traduction assermentée concernant une autre illustration de désorganisation »	L'effet probatoire annoncé par le titre donné à la pièce n'est pas donné, vu que, premièrement, le texte original en langue chinoise n'est pas versé, mais seulement une traduction et, deuxièmement, la seule traduction ne met pas en évidence un ou plusieurs des reproches répertoriés ci-dessus <i>sub a) à c)</i> .
9	« Refus de transfert temporaire par Madame PERSONNE1.) »	Pas de « refus de transfert temporaire des tâches » visible, étant rappelé, tel que relevé <i>supra</i> , que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. avait expressément dit : « [it's] not work handover ». PERSONNE1.) fournit une réponse et il lui est répondu « d'accord, je vous remercie ».
10	« Défaut de sauvegarde des documents dans le dossier public »	Il est à noter que la reproduction des échanges sur SOCIETE2.) diffère, tant en original qu'en traduction, de celle que verse PERSONNE1.) s'agissant du même fait reproché. La pièce manque de démontrer en quoi le

		reproche <i>sub a)</i> serait donné. Un tel reproche n'est pas formulé à ce moment-là.
11	« <i>Rotation de tâches durant la maladie</i> »	Il s'agit, de nouveau, d'extraits d'une sorte de présentation unilatérale de reproches de l'employeur à l'attention de PERSONNE1.), donc d'éléments dépourvus de valeur probatoire.
12	« <i>Non-communication des chiffres pour l'audit</i> »	Il s'agit de faits reprochés datés au 27 et 29 octobre 2021, donc dans le mois de la 1 ^{re} opération de PERSONNE1.), alors même qu'elle se trouve en incapacité médicale de travail. Il n'est pas démontré en quoi, dans les conditions ainsi données, PERSONNE1.) aurait pu être fautive, alors qu'il est fait état de ce que l'audit aurait demandé certaines données pour le jour-même, urgence dont il n'est pas prouvé qu'elle était principalement due à l'absence de PERSONNE1.).
13	« <i>Relances concernant le stockage externe</i> »	
14	« <i>Traduction assermentée de la correspondance avec Madame PERSONNE1.)</i> »	Il s'agit de pièces versées en vrac qui font, pour la plupart, doublon avec d'autres pièces.
15	« <i>Correspondance relative au Family Office</i> »	Il en résulte, à titre pertinent, que le 29 septembre 2021, PERSONNE1.) a directement envoyé au <i>head office</i> un rapport « <i>on family office analysis</i> », sans l'adresser d'abord à PERSONNE2.) et sans mettre cette dernière en copie de sa transmission directe. Toutefois, il n'est pas démontré que PERSONNE1.) n'aurait que « <i>rarement communiqué</i> » avec PERSONNE2.) de ce qu'elle traitait avec le <i>head office</i> ni que, « <i>souvent</i> », elle n'en aurait fait part à cette dernière qu'à sa demande expresse.

À titre de conclusion de l'analyse menée ci-dessus, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. n'établit, mis à part le fait du 29 septembre 2021 résultant de la pièce 15, pas le caractère réel des faits catégorisés *supra sub* (1) et (2).

Or le fait du 29 septembre 2021 résultant de la pièce n° 15 susvisée, ne justifie pas le licenciement de PERSONNE1.), qui était dotée d'une ancienneté de service de 13 ans et 7 mois, de sorte que le caractère sérieux fait défaut à cet égard.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis du 19 mars 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

- *Quant au salaire de référence de PERSONNE1.)*

PERSONNE1.) ne verse aucune fiche de salaire.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. verse une seule fiche de salaire, à l'appui de sa demande reconventionnelle, qui est relative au paiement d'une indemnité de départ d'un mois qu'elle a opéré au profit de PERSONNE1.).

Cette fiche fait état, à la deuxième page, d'un « *base salary* » de 13.717,21 euros. Ce montant est à retenir à titre de salaire mensuel de référence, à défaut pour PERSONNE1.) de justifier d'un salaire qui en différerait (elle se prévaut au contraire

même expressément de ce salaire) et pour se situer en-dessous de l'adaptation indiciaire théorique que recevrait le salaire mensuel, « *allowances* » comprises, stipulé à l'article 5.5. du contrat de travail signé entre parties le 10 octobre 2016.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

Il est constant que PERSONNE1.) a d'ores et déjà reçu paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de deux mois de salaire.

Présentement, PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 54.868,84 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 4 mois *supplémentaires* 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.

Tel que retenu supra, au moment de son licenciement, PERSONNE1.) avait une ancienneté de service à prendre en compte de 13 ans.

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 6 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

PERSONNE1.) a dès lors droit à un complément d'indemnité compensatoire de préavis équivalant à 4 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée, *dans son principe* et sous réserve des développements *infra*, pour le montant de (4 x 13.717,21 =) 54.868,84 euros.

- *Indemnité de départ*

Il est établi que la société SOCIETE1.) Co., Ltd. a d'ores et déjà payé le montant brut de 14.130,13 euros à titre d'indemnité de départ d'un mois à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 41.161,63 euros, équivalant à 3 mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 13 ans, à une indemnité de départ égale à 2 mois de salaire.

Ayant déjà reçu paiement d'un mois de salaire, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un complément d'indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de 13.717,21 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 164.606,52 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 12 mois. Elle expose avoir recherché un emploi pendant 12 mois, pour finalement trouver un contrat à durée déterminée de 8 mois, avec effet au 1^{er} mai 2023, auprès de SOCIETE4.). (SOCIETE5.)) S.A., contre paiement d'un salaire mensuel brut de 6.500 euros, soit la moitié de ce qu'elle gagnait auprès de la société SOCIETE1.) Co.,

Ltd. Elle aurait régulièrement postulé auprès de différents employeurs et aurait appris la langue luxembourgeoise pour obtenir la nationalité luxembourgeoise. Sa situation aurait été tout sauf simple.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. conteste cette demande. Elle fait valoir que les recherches auraient déjà commencé en octobre 2021, alors que le préavis de licenciement aurait seulement débuté en mars 2022, de sorte qu'elle aurait déjà été « *démisionnaire quelque part* » sur la période en question. Sur une période d'un an, seulement 9 employeurs en tout auraient été contactés, provoquant ainsi une rupture du lien causal avec le licenciement. Elle n'aurait pas contacté une seule société chinoise qui a été contactée, alors que sa langue de travail serait le chinois. Elle se serait en outre détournée de la banque privée, ce qui amènerait une nouvelle rupture du lien causal.

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 de la période du 1^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022, l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire allouée aux termes du présent jugement éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- pour le surplus, soit s'agissant de la période à partir du 1^{er} octobre 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, au vu des pièces justificatives versées — des captures d'écran non structurées, soit totalement dépourvues de date, soit non situables exactement quant à leur date — avoir recherché activement et efficacement recherché un travail au 1^{er} octobre 2022.

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 41.161,63 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. conteste cette demande. Elle fait valoir, à l'instar de ce qu'elle a fait valoir s'agissant de la demande en indemnisation d'un préjudice matériel, que les recherches de travail auraient déjà commencé en octobre 2021, alors que le préavis de licenciement aurait seulement débuté en mars 2022, de sorte qu'elle aurait déjà été « *démissionnaire quelque part* » sur la période en question. Sur une période d'un an, seulement 9 employeurs en tout auraient été contactés, provoquant ainsi une rupture du lien causal avec le licenciement. La partie demanderesse ne rapporterait pas la preuve du préjudice revendiqué.

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 du 19 mars 2022, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salariée.

Compte tenu de :

- son ancienneté de services continus de 13 ans et 7 mois et
- des circonstances du licenciement :
 - o circonstances objectives : le licenciement est intervenu :
 - après 6 mois d'absence pour incapacité de travail attestée, liée à deux interventions chirurgicales, durant laquelle elle était à disposition de son employeur, lequel escomptait pleinement cette disponibilité,
 - après que PERSONNE1.) ait refusé de signer une convention de résiliation d'un commun accord de son contrat de travail, dont est versé un projet daté au 21 février 2022 et après que la requérante ait demandé la restitution, par courrier de sa mandataire du 23 février 2022, de son passeport par son employeur, celui-ci n'ayant pas pris position à cet égard dans son courrier de réponse du 14 mars 2022,
 - o circonstances subjectives, résultant d'un certificat détaillé de Dr PERSONNE6.), gynécologue, du 9 juin 2023, lequel énonce à titre de conclusion : « *Mrs. PERSONNE1.) came to my practice in November 2021 for a second opinion regarding the therapie of an oncolgic disease which she was diagnosed in October 2021. The final operation was performed in December 2021 in a hospital in Germany specialized in*

Onco-Gynecologie. Mrs. PERSONNE1.) was on sickness leave for several months which is absolutely normal for the recovery process after an enlarged gynecological operation. Mrs. PERSONNE1.) told me already before the operation that she was facing problems with her employer, a SOCIETE1.) in Luxembourg. Obviously the employer confiscated her passport and Mrs. PERSONNE1.) was very anxious she couldn't leave the country for the necessary operation abroad. The recovery phase was complicated not from a surgical point of view but mostly for psychosomatic symptoms due to psychological pressure from her employer which made psychiatric consultations necessary. I saw Mrs. PERSONNE1.) again in March 2022 in my practice for a follow-up. She was fired on the 1st day of her return to work and was afraid to lose her residency in Luxembourg. [...] Again she showed psychosomatic symptoms and was in panic she couldn't do the necessary oncologic follow-up abroad (...) »,

la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 15.000 euros.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché 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, la condamnation de la société SOCIETE1.) Co., Ltd., pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 57.986,78 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. s'est rapportée à prudence de justice s'agissant de la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

L'article L.521-4 (5) du code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Par deux arrêts n° 25/2019 du 7 février 2019 et n° 95/2019 du 6 juin 2019, la Cour de cassation a décidé qu'en application de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'État s'exerce également sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié licencié abusivement : il a été retenu que par l'usage du terme générique « *indemnités* », ledit article vise entre autres l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter. Il ne s'agit pas d'une évaluation fictive d'une indemnité, mais de la compensation des salaires qui auraient été réduits au cours des mois de préavis suivant la résiliation du contrat de travail, avec ou sans dispense de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois ayant couru du 1^{er} avril 2022 au 31 mai 2022 ; tel que retenu *supra*, son préavis aurait néanmoins dû être de 6 mois, soit aurait dû courir jusqu'au 30 septembre 2022.

Sur la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2022, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage de (3 x 5.783,45 + 4.477,51 =) 21.827,86 euros bruts.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 21.827,86 euros bruts, outre les intérêts, sur l'assiette constituée par l'indemnité de préavis.

Récapitulatif des demandes fondées

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

Complément d'indemnité compensatoire de préavis : (54.868,84 - 21.827,86 =)	33.040,98 euros
Solde d'indemnité de départ	13.717,21 euros
Préjudice moral	15.000,00 euros
Total :	61.758,19 euros

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

◆ La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg dirigée contre la société SOCIETE1.) Co., Ltd. est à déclarer fondée pour le montant de 21.827,86 euros bruts, avec les intérêts à partir du 22 janvier 2024, date de la formulation de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

Accessoires

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

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

La société SOCIETE1.) Co., Ltd. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

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 2.000 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.) Co., Ltd.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation du jugement n° 463/2024 du 5 février 2024,

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

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Co., Ltd.,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 19 mars 2022 par la société SOCIETE1.) Co., Ltd. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 33.040,98 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 13.717,21 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 15.000 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) Co., Ltd. à payer à PERSONNE1.) le montant de 61.758,19 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 octobre 2022, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société SOCIETE1.) Co., Ltd., pour le montant de 21.827,86 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 janvier 2024, jusqu'à solde,

partant condamne la société SOCIETE1.) Co., Ltd. à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 21.827,86 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 janvier 2024, jusqu'à solde,

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

condamne la société SOCIETE1.) Co., Ltd. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 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.) Co., Ltd. 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