

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision de M. le Bâtonnier désignant Maître Vânia FERNANDES comme mandataire

Rép.no 1960 /2024
(rôle L-TRAV-353/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 JUIN 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Vânia FERNANDES, 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.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Géraldine HELLENBRAND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude GEIBEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour,, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurants à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 juillet 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi 21 mai 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Vânia FERNANDES, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Géraldine HELLENBRAND. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Clarisse RETIF.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 juin 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 :	30.000,00 €
2) dommage moral :	10.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.284,64 €
4) indemnité de départ :	2.642,32 €

soit en tout le montant de 47.926,96 € ou toute autre somme même supérieure à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir du jour où les sommes étaient dues, sinon à partir de la lettre de licenciement datée du 31 mai 2021, sinon à partir de la contestation du licenciement en date du 22 juillet 2021, sinon à partir de la mise en demeure du 7 février 2022, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

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

A l'audience du 21 mai 2024, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.567,81 €

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 21 mai 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 19.312,15 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} août au 30 juin 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a suite à un contrat d'apprentissage engagé la requérante le 1^{er} avril 2018 en qualité de « vendeuse/caissière », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 31 mai 2021.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 9 juin 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 18 juin 2021.

Le courrier du 18 juin 2021 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 22 juillet 2021.

II. Quant à l'ancienneté de service de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante soutient qu'elle a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de service qui remonte au 27 avril 2015.

La partie défenderesse conteste que l'ancienneté de service de la requérante remonte au 27 avril 2015.

Elle soutient que cette ancienneté remonte au 1^{er} avril 2018, date à laquelle la requérante serait suivant son contrat de travail entrée à son service.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a du 27 avril 2015 au 1^{er} avril 2018 pas été sa salariée, mais son apprentie.

Elle fait ainsi valoir que le contrat d'apprentissage ne constitue pas un contrat de travail et que l'indemnité touchée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ne constitue pas un salaire.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il ne saurait pas être tenu compte de la durée du contrat d'apprentissage pour le calcul de la durée de l'ancienneté dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée conclu entre les partis au litige après la fin du contrat d'apprentissage.

La requérante fait valoir que son ancienneté de service doit être comptée à partir du 27 avril 2015 alors que cette ancienneté figurerait sur toutes ses fiches de salaire depuis cette dernière date.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a en mettant en compte la date du 27 avril 2015 sur ses fiches de salaire reconnu sa fidélité à l'entreprise.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a voulu lui donner cette ancienneté et la favoriser en ce faisant.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse l'a également affiliée comme salariée auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (C.C.S.S.) avec effet au 27 avril 2015.

La partie défenderesse fait répliquer que la fiche de salaire ne constitue qu'un document comptable.

B. Quant aux motifs du jugement

S'il est exact, comme l'a fait plaider la partie défenderesse, qu'un contrat d'apprentissage, dont l'aspect prédominant est la formation professionnelle destinée à préparer l'accès à la vie professionnelle, ne saurait pas être assimilé à un contrat de travail et qu'il ne saurait partant pas être tenu compte de la durée du contrat d'apprentissage pour le calcul de la durée de l'ancienneté dans le cadre du contrat à durée indéterminée conclu entre parties après la fin du contrat d'apprentissage, il en est autrement si l'employeur a dans une idée de fidélisation du salarié à l'entreprise reconnu à ce salarié une ancienneté de service à partir du début du contrat d'apprentissage.

Or, il résulte des pièces versées que la partie défenderesse a non seulement affilié la requérante en qualité de salariée auprès du C.C.S.S. à partir du 27 avril 2015, mais qu'elle a sur toutes les fiches de salaire de son ancienne salariée mis en compte une entrée en service de cette dernière à la date du 27 avril 2015.

Il y a partant au vu des considérations qui précèdent lieu de retenir que la partie défenderesse a reconnu à la requérante une ancienneté de service à partir du 27 avril 2015.

La requérante pouvait en tout état de cause légitimement croire que la partie défenderesse lui a accordé cette ancienneté.

L'ancienneté de service de la requérante remonte dès lors au 27 avril 2015.

III. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu 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 valoir à l'appui de son premier moyen qu'elle a été incapable de travailler pour raisons de santé à compter du 21 mai jusqu'au 20 juin 2021 inclus.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a informé la partie défenderesse par téléphone de son incapacité de travail et qu'elle lui a envoyé par lettre recommandée ses certificats d'incapacité de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a envoyé à la partie défenderesse son certificat médical pour la période allant du 1^{er} au 5 juin 2021 le 28 mai 2021 et que ce certificat médical est parvenu à son ancien employeur le 29 ou le 30 mai 2021, soit avant le licenciement.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas pu la licencier le jour de la fin de sa maladie.

La partie défenderesse soutient au contraire que la requérante n'a pas été protégée par l'article L.121-6 au moment de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas démontré qu'elle a satisfait aux deux conditions prescrites par l'article L.121-6 du code du travail.

Elle soutient que la requérante, qui n'aurait pas produit de certificat médical pour le 31 mai 2021, n'a pas été en maladie le 31 mai 2021.

Elle conteste ainsi avoir été au courant le 31 mai 2021 du deuxième certificat médical de la requérante.

Elle fait partant valoir qu'elle n'a pas licencié la requérante en contravention de l'article L.121-6 du code du travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante n'a pas figuré comme malade dans le système de la société.

2) 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.

D'après les certificats médicaux que la requérante a versés au dossier, elle a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 21 mai au 30 mai 2021 suivant certificat de maladie du 20 mai 2021, puis du 1^{er} au 5 juin 2021 suivant certificat de maladie du 28 mai 2021 et finalement du 6 au 20 juin 2021 suivant certificat médical du 4 juin 2021.

S'il est exact que la requérante ne produit pas de certificat médical pour la journée du 31 mai 2021, toujours est-il qu'elle a au vu des certificats médicaux produits aux débats nécessairement encore été en maladie le 31 mai 2021.

La requérante ne prouve cependant pas qu'elle a respecté les formalités prescrites par l'article L.121-6 du code du travail.

Elle aurait ainsi dû se procurer un certificat médical pour le 31 mai 2021 et prouver qu'elle a informé la partie défenderesse de la prolongation de sa maladie le 31 mai 2021, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La requérante n'a partant pas été protégée par l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement, de sorte que son premier moyen doit être rejeté.

b) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite 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.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motivation du congédiement en quoi la fermeture de la station-service de ADRESSE3.) concerne son poste de travail.

Elle fait en effet valoir qu'elle a travaillé à la station-service d'ADRESSE4.) et non pas à celle de ADRESSE3.).

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne comprend en quoi elle est concernée par la destruction de la station d'essence à ADRESSE3.).

La requérante se demande finalement quel personnel la partie défenderesse a réduit.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la requérante a à la lecture de la lettre de motifs pu comprendre pourquoi elle a été licenciée.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

La partie défenderesse indique dans la lettre de motifs qu'elle doit réduire son personnel à cause de la fermeture de la station-service à ADRESSE3.).

Il n'est ainsi à la lecture de la lettre de motifs pas compréhensible pourquoi la partie défenderesse garde des salariés si elle ferme sa station-service à ADRESSE3.).

Il aurait ainsi appartenu à la partie défenderesse d'expliquer dans la lettre de motifs qu'elle exploite trois stations-service et qu'elle a décidé de n'en fermer qu'une seule, à savoir celle de ADRESSE3.).

La lettre de motifs ne précise pas non plus que la requérante n'a pas travaillé à la station-service de ADRESSE3.), mais à celle d'ADRESSE4.).

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure de vérifier à la lecture de la lettre de motifs le caractère sérieux du motif du licenciement.

Le motif du licenciement n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs.

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 31 mai 2021 doit être déclaré abusif.

B. 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 3.567,81 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à dix mois.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas démontré qu'elle a subi un dommage matériel du fait de son licenciement.

Elle fait valoir que la requérante, qui n'aurait eu que vingt-cinq ans au moment de son licenciement et qui serait caissière dans la vente, aurait facilement dû retrouver un emploi.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a pas versé de recherches d'emploi au dossier.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a retrouvé du travail huit mois après son licenciement.

La requérante réplique qu'elle s'est suite à son licenciement physiquement présentée auprès d'employeurs potentiels pour retrouver du travail.

La requérante fait finalement valoir que si elle n'avait rien fait, elle n'aurait pas retrouvé du travail.

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, si la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 31 mai 2021, a retrouvé du travail le 4 avril 2022 suivant un contrat de travail à durée indéterminée du même jour, elle n'a pour la période allant du 31 mai 2021 au 4 avril 2022 versé aucune demande d'emploi au dossier.

La requérante n'a en outre pas établi qu'elle s'est présentée physiquement auprès d'employeurs potentiels pour poser sa candidature.

La requérante n'a partant pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, 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.

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 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement, qui reposerait sur un motif économique, n'est pas vexatoire.

Elle donne encore à considérer que la requérante a une ancienneté de moins de cinq ans dans son entreprise.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant que la requérante réclame au titre de son dommage moral est exagéré.

La requérante réplique qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel à cause de sa situation familiale.

La requérante fait en effet valoir qu'elle est mère célibataire avec deux enfants à charge, de sorte qu'elle se serait retrouvée dans une situation critique.

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 7.500.- €

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 $[2(\text{mois}) \times 2.642,32 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 5.284,64 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'elle a au vu de son ancienneté de service qui remonterait au 27 avril 2015 droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire, mais que la partie défenderesse ne lui a payé qu'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La partie défenderesse soutient que l'ancienneté de la requérante remonte au 1^{er} avril 2018, de sorte que la requérante n'aurait droit qu'à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

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 qu'il résulte des considérations qui précèdent que l'ancienneté de la requérante remonte au 27 avril 2015 et que l'ancienneté de service de la requérante est dès lors comprise entre cinq ans et moins de dix ans, la requérante peut en application des deux dispositions légales précitées prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire.

Etant donné que la partie défenderesse a déjà payé à la requérante une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, la demande de cette dernière en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant de [5.284,64€ - (2.339,45 €+ 2.339,45 €)(indemnités de chômage touchées) =] 605,74 €

Il résulte en effet de l'article L.124-6 du code du travail que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis.

Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants afférents sont à déduire de ceux auxquels le salarié a le droit en principe.

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.642,32 € à titre d'indemnité de départ.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a en vertu de son ancienneté de service qui remonterait au 27 avril 2015 droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande alors que l'ancienneté de service de la requérante remonterait au 1^{er} avril 2018.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat 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 a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que le licenciement de la requérante a été déclaré abusif et que l'ancienneté de service de la requérante auprès de la partie défenderesse remonte d'après les considérations qui précèdent au 27 avril 2015, la requérante a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

En outre, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Or, la requérante est restée en défaut de verser ses fiches de salaire pour les douze derniers mois qui précèdent le mois de mai 2021.

La requérante est partant restée en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant, de sorte qu'elle doit en être déboutée.

IV. Quant à la demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

V. 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 défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 19.312,15 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} août au 30 juin 2022 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.

VI. Quant à la demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure

La partie défenderesse demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.567,81 €;

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 de PERSONNE1.) par courrier daté du 31 mai 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande de 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 7.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 605,74 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (7.500.- €+ 605,74 €=) 8.105,74 € avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

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 non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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 de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, 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.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER