

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2132 / 2024
L-TRAV-511/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 JUIN 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par la société par actions simplifiée CHRISTMANN.LEGAL S.A.S., inscrite à la liste V de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1420 Luxembourg, 27, avenue Gaston Diederich, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 212 183, représentée aux fins des présentes par Maître Jean-Philippe HALLEZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bertrand CHRISTMANN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par PERSONNE2.), gérant,

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 Olivier UNSEN, 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 17 août 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 septembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 27 mai 2024. Lors de cette audience, Maître Jean-Philippe HALLEZ exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que le gérant de la société défenderesse répliqua. Maître Olivier UNSEN 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 :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, à la suite de son licenciement avec effet immédiat du 12 juin 2023 qu'elle qualifie d'abusif, pour la voir condamner à lui payer, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 27 mai 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	6.019,76 euros
Préjudice matériel	12.039,52 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros
Arriérés de salaires pour la période du 22 mai au 12 juin 2023 :	2.088,00 euros
• Mai 2023 : 7 jours x 8 h x 17,40 euros (3.009,88 euros / 173 h) = 974,40 euros	
• Juin 2023 : 8 jours x 8 h x 17,40 euros = 1.113,60 euros	
Indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat	3.000,00 euros

Par ailleurs, PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) s.à r.l. de lui transmettre les documents suivants, endéans un délai de huitaine à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par document et par jour de retard :

- fiches de salaire des mois de mai 2022 à juin 2023,
- certificat de travail prévu à l'article L.125-6 du code du travail,
- attestation patronale prévue à l'article L.521-10 alinéa 2 du code du travail,
- certificat de rémunération.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 27 mai 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes :

- demande en indemnisation d'un préjudice matériel (au motif qu'elle a perçu des indemnités de chômage dès le mois de juillet 2023),
- demandes en remise :
 - o des fiches de salaire relatives aux mois de mai 2022 à avril 2023 inclus,
 - o du certificat de rémunération.

Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 27 mai 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 27 mai 2024, 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 partie malfondée au fond du litige* » à lui rembourser le montant de 22.774,01 euros, avec les intérêts légaux au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Faits

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

Il est constant que PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *assistante en communication et marketing* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 mai 2022, avec effet à la même date. L'article 3 du contrat de travail stipule ce qui suit :

« (...) Sans préjudice d'une affectation ultérieure dans un autre lieu de travail de l'Employeur, le lieu de travail est le suivant : Parc d'activité L-ADRESSE3.).

Le Salarié a été dûment informé et accepte dès lors que l'exécution de son travail pourra également se faire à l'extérieur de l'entreprise et notamment chez les clients bénéficiant du service traiteur de l'Employeur ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 12 juin 2023, qui se lit comme suit :

« (...) Mme PERSONNE1.),

Par la présente, moi, PERSONNE2.), gérant de la société SOCIETE1.), suis au regret de vous informer que j'ai décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail à durée indéterminée, conclu en date du 2 mai 2022.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Absence injustifiée depuis le 22 mai 2023, n'ayant constaté aucune présence depuis cette date sur votre lieu de travail, n'ayant produit aucun document d'ordre professionnelle en relation avec votre travail marketing, n'ayant constaté aucune démarche client depuis le 22 mai 2023, nous sommes obligés de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

Le fait qu'aucun travail n'étant fourni depuis plus de 3 semaines rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations de travail. Le poste occupé par la salariée nécessite une confiance et une disponibilité sans reproche, celle-ci étant malheureusement détruite par ces faits.

Comme stipuler dans votre contrat de travail sous le point 15, je vous prie de rendre le matériel mise à votre disposition pour pourvoir exécuter votre travail, il s'agit d'un ordinateur MacBook Pro M1Pro avec le numéro de série L29DE54RWOY. (...) »

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 35 ans et avait une ancienneté de service de 13 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 4 juillet 2023.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, en ce qu'elle aurait été congédiée en raison d'un défaut de production de « *document d'ordre professionnel* » et de réalisation de « *démarche client* » entre le 22 mai 2023 et le 12 juin 2023. Cependant, l'employeur n'aurait pas précisé quels étaient ces documents ou démarches attendus. Par conséquent, le licenciement devrait être considéré comme abusif, car il ne respecterait pas les exigences de l'article L. 124-10 (3) du code du travail.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

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

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

d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que l'employeur détaille, dans le courrier de licenciement du 12 juin 2023, exactement les faits — de nature limpide — sur lesquels il fonde sa décision de licencier : une absence injustifiée alléguée depuis le 22 mai 2023 et « *aucun travail [...] fourni depuis plus de 3 semaines* ». En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

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

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

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

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

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

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

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

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

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

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

S'agissant du caractère réel des motifs, PERSONNE1.) soutient qu'elle n'aurait pas été pas tenue de se présenter au siège social de l'entreprise. En tant qu'assistante marketing, elle aurait seulement eu besoin d'un téléphone portable et d'une connexion Internet pour accomplir ses tâches. Il aurait toujours été convenu, comme le stipulerait l'article 3 de son contrat de travail, qu'elle pouvait travailler à l'extérieur de l'entreprise, notamment chez les clients. En pratique, elle aurait travaillé exclusivement à l'extérieur de l'entreprise. Elle fait encore valoir qu'elle aurait travaillé huit heures par jour et qu'il n'y aurait pas eu de clause d'exclusivité dans son contrat de travail. Elle se réfère dans ce contexte à un courrier électronique qu'elle a envoyé le 9 juin 2023 au gérant de la société défenderesse, dans lequel elle mentionnerait qu'elle a « *trop de travail* ». En ce qui concerne les captures d'écran du réseau social *Facebook* versées par la société SOCIETE1.) s.à r.l., elle conteste leur validité en tant que preuve, arguant qu'elles peuvent être modifiées a posteriori, soulignant qu'elles n'ont pas été constatées par un huissier de justice.

La société SOCIETE1.) s.à r.l., en la personne de son gérant, confirme que PERSONNE1.) n'était pas tenue d'être quotidiennement présente en entreprise. Un ordinateur portable lui avait même été fourni à cette fin. Selon lui, le travail de PERSONNE1.) pouvait être effectué de n'importe quel endroit, ce qui signifierait que son lieu de travail était partout. Cependant, aucun travail n'aurait été effectué depuis le 22 mai 2023. Par conséquent, elle n'aurait pas été présente sur son lieu de travail, même s'il était « *multiple* », ce qui constituerait donc une absence injustifiée. Il précise qu'il ne reproche pas à PERSONNE1.) sa non-présence sur le site de ADRESSE3.), mais l'absence de travail fourni. Il fait référence à des historiques d'activités du réseau social *Facebook*, qui ne montreraient aucune activité pour cette période. Selon la société SOCIETE1.) s.à r.l., l'absence de travail visible équivaldrait à une absence injustifiée.

Le Tribunal constate, au vu des positions respectives des parties, qu'il est constant que PERSONNE1.) n'était pas tenue, dans l'exécution de son contrat de travail, d'une obligation de présence au siège social de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à ADRESSE3.).

En ce, le reproche d'« *absence injustifiée depuis le 22 mai 2023, n'ayant constaté aucune présence depuis cette date sur votre lieu de travail* » est dépourvu de caractère réel.

Quant au reproche libellé « *n'ayant produit aucun document d'ordre professionnelle en relation avec votre travail marketing, n'ayant constaté aucune démarche client depuis le 22 mai 2023, [...] Le fait qu'aucun travail n'étant fourni depuis plus de 3 semaines* », le Tribunal constate :

- d'une part, que le travail attendu de PERSONNE1.), quand bien même qu'il « *pouvait être effectué de n'importe quel endroit* », ne se trouve aucunement défini, ni dans le contrat de travail, ni dans le courrier de licenciement ni,

alternativement, dans une description de poste ou des instructions patronales qui seraient versées aux débats,

- d'autre part et sur ces bases, les historiques d'activité des comptes *Facebook* du gérant PERSONNE2.), « *EASY Cooking by PERSONNE2.)* » et « *Traiteur SOCIETE1.)* », outre le fait que, devant les contestations de PERSONNE1.), ils ne présentent pas de caractère d'authenticité par rapport à d'éventuelles suppressions, ne portent pas, à eux seuls, preuve de ce « *qu'aucun travail n'éta[i]t fourni depuis plus de 3 semaines* ».

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas le caractère réel des motifs énoncés dans la lettre de licenciement pour faute grave.

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

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 juin 2023 est à déclarer abusif, pour n'être fondé sur des motifs réels, condition cumulative dont le défaut dispense le Tribunal de se prononcer quant au caractère sérieux des motifs.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 6.019,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande.

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

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte d'un an. Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans

La partie demanderesse a dès lors, *dans son principe et sous réserve du recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg (voir infra)*, droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (3.009,88, montant résultant du certificat du CCSS relatif au mois d'avril 2023 x 2 =) 6.019,76 euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 2.500 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

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.

Dans l'appréciation du préjudice moral subi par un salarié licencié à tort, il convient en tout état de cause de prendre en considération le comportement personnel de l'intéressé antérieur au licenciement. Même si les fautes établies contre le salarié ont été insuffisantes pour justifier le licenciement, elles contribuent à diminuer l'indemnisation pour préjudice moral pouvant être mise à charge de l'employeur (Cour, 3^{ème} ch., 29 juin 2006, rôle n° 30603).

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi, dans son principe, une atteinte indemnisable à sa dignité de salariée.

Compte tenu cependant de sa faible ancienneté de services continus et des circonstances du licenciement telles qu'elles résultent d'un courriel¹ adressé le 9 juin 2023, soit 3 jours avant le prononcé du licenciement, par la requérante au gérant de la société défenderesse, moyennant lequel elle cherchait à négocier un licenciement avec préavis, 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 500 euros.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaires pour la période du 22 mai au 12 juin 2023

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 2.088 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période du 22 mai au 12 juin 2023.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Dans la mesure où il n'est pas établi que la société SOCIETE1.) s.à r.l., comme elle en a la charge en vertu de l'article 1315 du code civil, se serait libérée de son obligation de paiement du salaire redû pour la période du 22 mai au 12 juin 2023, obligation découlant du fait qu'elle a licencié abusivement à la date du 12 juin 2023, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de [15 jours ouvrables sur la période considérée x 8 heures x salaire horaire de (3.009,88 / 173 =) 17,3981 euros =] 2.087,77 euros bruts.

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

¹ Extraits du courriel de PERSONNE1.) : « (...) Sollte ich Dich richtig verstanden haben : was Dich noch stört, ist die Tatsache, dass du das Gefühl hast, du würdest das Geld „durch die Kündigungsfrist“ „gratis“ zahlen, richtig ?! Ich empfinde es selbst nicht so aber mein Ziel war und ist nicht Gewinn aus der Situation zu ziehen. Ich möchte Dir deshalb entgegenkommen: Was hältst du davon, dass wir eine Vereinbarung treffen, die besagt dass dieses Geld später in Kunden oder ähnliches umgewandelt werden darf/ kann/soll. [...] Für dieses Geld hättest du sozusagen was gutes bei mir. In der eine oder andere Form. [...] Ich bin den ganzen Tag mit Ö2Continents beschäftigt [...] Zusammengefasst ist es so: ich respektiere deine Freiheit mich zu kündigen (trotz Demütigung und Schmerz), du respektierst meine Freiheit die Kündigungsfrist zu wählen (trotz mangelnder Freude) (...) ».

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que « *la partie malfondée au litige* » soit condamnée à lui restituer la somme de 22.774,01 euros, majorée des intérêts légaux calculés au taux légal à compter de la date de décaissement ou, à défaut, à partir de la demande en justice, en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

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 effet immédiat le 12 juin 2023. Le préavis théorique de 2 mois aurait partant pris fin le 15 août 2023.

Sur cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage de [621,39 + (2.407,90 / 2 =) 1.203,95 =] 1.825,34 euros.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 1.825,34 euros, outre les intérêts à partir du jour de la demande (27 mai 2024), 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.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis (6.019,76 - 1.825,34 =)	4.194,42 euros
Préjudice moral	500,00 euros
Arriérés de salaire pour la période du 22 mai - 12 juin 2023	2.087,77 euros
Total :	6.782,19 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 17 août 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant au besoin première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

➤ La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg est à déclarer fondée, en ce qu'elle est dirigée contre la société SOCIETE1.) s.à r.l., pour le montant de 1.825,34

euros, avec les intérêts à partir du 27 mai 2024, date de la formulation de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

Quant à la demande en délivrance de documents sous astreinte

- *Fiches de salaire*

PERSONNE1.) demande, pour le mois de mai 2023, une rectification de sa fiche de salaire afin que la période d'activité soit renseignée jusqu'au 31 mai. Quant au mois de juin 2023, elle souhaite obtenir la fiche de salaire couvrant la période jusqu'au 12 juin.

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) *l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire (...)* ».

En l'espèce, la partie défenderesse reste en défaut d'établir qu'elle a respecté cette obligation pour la période du 22 mai au 12 juin 2023. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à délivrer les fiches de salaire en question.

- *Certificat de travail*

PERSONNE1.) demande à ce que le certificat de travail déjà reçu soit rectifié, de manière à renseigner une activité jusqu'au 12 juin 2023 (et non pas jusqu'au 21 mai 2023).

L'article L.125-6 du code du travail dispose « *qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat* ».

En l'espèce, la demande de PERSONNE1.) est fondée, au vu du fait qu'aux termes du dispositif à intervenir, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié abusivement avec effet immédiat à la date du 12 juin 2023.

- *Attestation patronale - formulaire U1*

PERSONNE1.) demande une « réémission » de l'attestation de travail déjà fournie, de manière à renseigner une activité jusqu'au 12 juin 2023 (et non pas jusqu'au 21 mai 2023).

L'article L.521-10 (2) du code du travail dispose que « *les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

En l'espèce, la demande de PERSONNE1.) est fondée, au vu du fait qu'aux termes du dispositif à intervenir, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié abusivement avec effet immédiat à la date du 12 juin 2023.

- *Demande en prononcé d'une astreinte*

Le prononcé d'une astreinte étant une mesure de coercition pécuniaire dont peut être assorti une condamnation, elle doit se justifier dans les faits. Or en l'espèce, PERSONNE1.) omet de préciser, voire d'établir, en quoi le prononcé d'une astreinte serait concrètement nécessaire, de sorte que sa demande n'est pas fondée.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de 3.000 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'elle aurait été contrainte d'exposer.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande.

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

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

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

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 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*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus », le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative aux arriérés de salaire, soit à concurrence du montant de 2.087,77 euros. Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

▪ *Frais et dépens de l'instance*

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

PAR CES MOTIFS :

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

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

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

- demande en indemnisation d'un préjudice matériel,
- demandes en remise :
 - o des fiches de salaire relatives aux mois de mai 2022 à avril 2023 inclus,
 - o du certificat de rémunération,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 juin 2023 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.194,42 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 2.087,77 euros,

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

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.782,19 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 17 août 2023, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) :

- a) des fiches de salaire rectifiées relatives aux mois de mai 2023 et de juin 2023, de manière à renseigner une activité rémunérée jusqu'au 12 juin 2023 inclus,
- b) un certificat de travail et une attestation patronale - formulaire U1 rectifiés, de manière à renseigner une activité rémunérée jusqu'au 12 juin 2023 inclus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en prononcé d'une astreinte,

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.) s.à r.l., pour le montant de 1.825,34 euros, avec les intérêts légaux à partir du 27 mai 2024, jusqu'à solde,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 1.825,34 euros, avec les intérêts légaux à partir du 27 mai 2024, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative aux arriérés de salaire, soit à concurrence du montant de 2.087,77 euros,

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

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière