

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3401/24
L-TRAV-706/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU
MERCREDI, 6 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée FEDIS LAW, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 124, Boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B254396, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Sanem.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 novembre 2023, sous le numéro fiscal 706/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 janvier 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 octobre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 21 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 21.432,54 euros
- indemnité de départ : 7.144,18 euros
- indemnité pour irrégularité formelle : 3.572,09 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 2.921,88 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.716,27 euros

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de la société adverse aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Elle demande finalement au Tribunal d'ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 3 février 2009 en qualité de collaboratrice polyvalente.

Au fil des années, et à la faveur de plusieurs avenants, les fonctions et le salaire de la requérante ont évolué. Par avenant du 23 avril 2018, elle est devenue « Manager SOCIETE2.) ».

Par courrier du 11 août 2023, la requérante a été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu le 28 août 2023.

Par courrier recommandé du 30 août 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivant :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier de son mandataire du 18 septembre 2023, la requérante a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet. A l'appui de sa demande, elle fait plaider, en premier lieu, que le licenciement est tardif pour avoir été notifié au-delà du délai d'un mois à compter de la décision litigieuse de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023.

A titre subsidiaire, la requérante est d'avis que la lettre de congédiement ne satisfait pas à la condition de précision prescrite par la loi et la jurisprudence en la matière. Dans ce contexte, PERSONNE1.) donne notamment à considérer que la lettre n'indique pas à quelle date la décision critiquée de fermer le restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.) aurait été prise. A défaut d'indication de cette date, il ne serait pas possible de vérifier si le licenciement est effectivement intervenu dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail. Le reproche à la base du congédiement serait par ailleurs exposé de manière vague et floue. A cet égard, la requérante donne à considérer qu'il lui est reproché d'avoir participé à un acte destiné à faire pression sur « la Direction », respectivement d'avoir voulu se venger de « la Direction », sans indiquer concrètement l'identité de la ou des personnes physiques qui sont visées sous ce terme générique. Finalement, à défaut pour la lettre de licenciement d'énumérer les tâches incombant à la requérante, il serait impossible de vérifier l'affirmation selon laquelle la décision litigieuse de fermer le restaurant de ADRESSE3.) les samedis au mois d'août outrepasserait ses attributions.

A titre plus subsidiaire, la requérante fait plaider que le grief invoqué à l'appui de son licenciement n'est ni réel ni suffisamment grave pour justifier une telle sanction notamment eu égard à son importante ancienneté.

Dans ce contexte, elle fait plaider que ce genre de décision relevait effectivement des attributions des managers de restaurant et de leur superviseur qui était à l'époque PERSONNE2.). Il serait par ailleurs bizarre de lui reprocher de ne pas avoir rapporté cette décision à « la Direction », alors que, pour sa part, elle rapportait à son supérieur hiérarchique direct, PERSONNE2.). Or, c'est précisément avec ce dernier que la décision litigieuse a été prise.

PERSONNE1.) conteste également que la décision, prise conjointement avec son supérieur hiérarchique, ait été contraire aux intérêts de la société défenderesse. Cette décision n'aurait rien eu d'inhabituel, elle se serait inscrite dans la lignée d'autres décisions antérieures de fermetures ponctuelles de restaurants à des périodes où la fréquentation était très faible (fêtes de fin d'année, ponts avec un jour férié, périodes estivales).

Enfin, la requérante conteste tout lien causal entre la décision litigieuse et le licenciement de la dénommée PERSONNE3.). La chronologie des faits viendrait manifestement contredire l'affirmation purement spéculative de la société défenderesse suivant laquelle la décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023 aurait été prise à titre de représailles pour le licenciement de PERSONNE3.) ou encore pour mettre la pression sur la société SOCIETE1.) SA dans le cadre de la procédure de congédiement initiée contre cette dernière.

PERSONNE1.) conteste également les développements en lien avec le comportement imputé à PERSONNE3.) et qui a conduit à son licenciement. En effet, la simple circonstance que PERSONNE1.) était la supérieure hiérarchique de PERSONNE3.) ne serait pas de nature à justifier que la société SOCIETE1.) SA lui reproche le comportement prétendument adopté par PERSONNE3.). Dans ce contexte, PERSONNE1.) conteste d'ailleurs les reproches qui ont été invoqués à l'appui du licenciement de PERSONNE3.).

A l'appui de sa demande en paiement d'une indemnité pour cause d'irrégularité du licenciement, la requérante soutient qu'aucun motif de licenciement ne lui a été communiqué au cours de l'entretien préalable de sorte qu'elle n'aurait pas été en mesure de présenter la moindre observation à ce sujet.

La société SOCIETE1.) SA conteste en premier lieu la version de PERSONNE1.) quant au déroulement de l'entretien préalable.

Elle est par ailleurs d'avis que la lettre de licenciement satisfait aux exigences de précision du Code du travail et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Elle fait également plaider que le motif invoqué à l'appui de la résiliation du contrat de travail est suffisamment grave pour justifier une telle sanction. Dans ce contexte, la société expose qu'elle ne saurait poursuivre une relation de travail avec une salariée qui lui a manifestement manqué de loyauté en tentant de faire pression sur elle, voire de se venger d'elle, dans le contexte du licenciement d'une autre salariée.

La décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) les samedis en août 2023 aurait été prise de concert avec PERSONNE2.) alors même que PERSONNE1.) savait qu'une telle décision devait encore être validée et qu'elle ne pouvait pas ignorer non plus qu'en l'espèce la décision n'aurait jamais obtenu cette validation.

La société fait aussi plaider que PERSONNE1.) a également soutenu PERSONNE2.) dans sa décision de fermer le restaurant tous les samedis du mois d'août 2023 parce que cette décision l'arrangeait bien dans la mesure où, à la suite du licenciement de PERSONNE3.), c'est elle qui aurait dû pallier l'absence de celle-ci notamment les samedis à la fermeture.

En ce qui concerne le comportement de PERSONNE3.), la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que cette dernière n'a pas contesté son congédiement et qu'elle a même présenté des excuses, les reproches formulés à son encontre seraient dès lors établis. Or, en sa qualité de supérieur hiérarchique de PERSONNE3.), PERSONNE1.) aurait eu la charge de veiller à ce que celle-ci adopte un comportement correct à l'égard des clients et qu'elle respecte les normes d'hygiène et de sécurité alimentaire. Les reproches avérés à l'égard de PERSONNE3.) démontreraient que PERSONNE1.) n'a pas correctement rempli sa mission.

Pour établir la matérialité des griefs, la société défenderesse verse notamment des organigrammes, des attestations testimoniales et elle formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que le licenciement est abusif, la société défenderesse conteste la demande en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral en leurs principes et quanta au motif que l'indemnité compensatoire de préavis serait de nature à combler le préjudice matériel dont se prévaut la requérante. A défaut de préjudice matériel, la requérante ne saurait valablement se prévaloir d'un quelconque préjudice moral.

IV. Les motifs de la décision

La requête est recevable pour avoir été introduite dans les formes et le délai prévus par la loi.

A. Quant au licenciement

1. La précision de la lettre

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir pris, conjointement avec PERSONNE2.), la décision de fermer le restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023. En prenant cette décision, PERSONNE1.) et PERSONNE2.) auraient outrepassé leurs pouvoirs. Ils auraient agi contrairement aux intérêts de la société SOCIETE1.) SA dans le but de mettre PERSONNE4.) sous pression, sinon du moins à titre de représailles pour le licenciement de PERSONNE3.).

A l'instar de la requérante, le Tribunal constate que la lettre de licenciement utilise fréquemment l'expression impersonnelle « la Direction ». Si la lettre ne prend pas soin de désigner expressément l'identité de la ou des personnes physiques visées par cette expression, il n'en demeure pas moins qu'il se dégage à suffisance de cette lettre que ce sont les supérieurs hiérarchiques de PERSONNE2.) qui sont désignés sous ce terme et plus particulièrement

PERSONNE5.). D'ailleurs, au paragraphe 2 de la page 5, il est indiqué qu'PERSONNE5.) est membre de « la Direction » et qu'il s'est rendu au restaurant de ADRESSE3.) pour découvrir l'information affichée sur la porte du restaurant.

En ce qui concerne la précision quant aux circonstances de temps, le Tribunal rappelle que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance.

Or, dans la lettre de licenciement, la société indique expressément qu'elle aurait eu connaissance de la décision litigieuse le 7 août 2023 au retour de congé de l'assistante manager PERSONNE6.).

Il s'ensuit que les explications fournies dans la lettre permettent à son destinataire de vérifier si le licenciement lui a été notifié dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) précité.

La lettre fournit par ailleurs de manière chronologique les circonstances de temps et de lieux nécessaires à la compréhension des événements. Il s'y ajoute que toutes les personnes impliquées dans le déroulement des faits sont identifiées et que leurs fonctions au sein du groupe de sociétés sont également indiquées.

Enfin, la société indique à la fin de la lettre qu'elle estime que le comportement de la requérante s'apparente à des pressions, respectivement un sabotage, ou encore, un acte de rébellion de sorte qu'elle aurait perdu toute confiance à l'égard de PERSONNE1.).

Il convient de relever encore que la question de savoir si et dans quelle mesure la décision litigieuse entrait dans les attributions de la requérante est une question qui touche à la matérialité du motif contesté, mais ne relève pas de la précision de la lettre.

Il suit des développements qui précèdent que le motif tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement est à rejeter.

2. La tardiveté du motif

Le Tribunal rappelle que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que le fait susceptible de justifier une résiliation pour motif grave ne peut être invoqué au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

Il convient dès lors de s'attacher à la question de savoir quand la société employeuse a eu connaissance de la décision litigieuse et non pas quand cette décision a été prise.

Or, il se dégage des éléments du dossier que la décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) les samedis du mois d'août 2023 a été prise lors d'une réunion qui s'est tenue le 31 juillet 2023, soit moins d'un mois avant la notification du licenciement (le 30 août 2023) de sorte que la société défenderesse n'a pas pu en avoir eu connaissance depuis plus d'un mois avant le licenciement.

Le moyen tiré d'une tardiveté du motif n'est pas fondé non plus.

3. Le caractère réel et grave du motif

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Pour établir la matérialité ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, la société SOCIETE1.) SA verse notamment des attestations établies par PERSONNE7.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

La recevabilité de ces trois attestations est contestée. Ces trois personnes seraient toutes membres du Conseil d'administration de la société défenderesse de sorte qu'elles ne sauraient être entendues en qualité de témoin.

Le Tribunal constate qu'PERSONNE7.) est l'administrateur délégué de la société défenderesse de sorte que c'est à bon droit que la requérante conteste la qualité de ce dernier pour être entendu comme témoin dans le cadre d'un litige impliquant la société qu'il est habilité à représenter en justice. Il y a dès lors lieu de constater que l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE7.) (pièce 54 de Maître BAUER) est irrecevable et que ce dernier ne peut, en tout état de cause, pas non plus être entendu comme témoin dans le cadre de l'offre de preuve.

En revanche, les attestations établies par PERSONNE5.) et PERSONNE4.) sont recevables, ces derniers étant administrateurs de la société SOCIETE1.) SA sans que cette qualité ne leur permette d'engager seuls la société à l'égard des tiers.

En l'espèce, il est reproché, en premier lieu, à PERSONNE1.) d'avoir pris de concert avec PERSONNE2.) la décision de fermer le restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023 sans en référer à quiconque.

Le Tribunal relève qu'il résulte de plusieurs éléments du dossier, notamment de l'attestation de PERSONNE8.) (pièce 20 de Maître ZUVAK) et même des plaidoiries de la société défenderesse elle-même, que des décisions de fermetures ponctuelles de restaurants avaient déjà été prises et mises en œuvre par le passé (notamment en période estivale au cours des années précédentes). Cependant aucun élément soumis à l'appréciation du Tribunal ne permet de retracer le processus décisionnel qui a été suivi à ces occasions. Il est dès lors impossible de vérifier si, à part le manager du restaurant concerné et son superviseur, d'autres personnes ont été informées de ces décisions ou si elles ont donné leur aval préalablement à la mise en œuvre.

En revanche, il résulte de l'attestation de PERSONNE9.) que les décisions relatives aux restaurants SOCIETE2.), et notamment à un éventuel changement d'horaires d'ouverture, étaient prises à l'occasion de réunions mensuelles entre les managers des restaurants et le superviseur, en l'occurrence PERSONNE2.) (pièce 23 de Maître ZUVAK).

Or, dans son attestation testimoniale, PERSONNE10.) confirme que la décision litigieuse en l'espèce a effectivement été prise au cours d'une telle réunion (pièce 52 de Maître BAUER).

Il ne résulte dès lors pas du dossier soumis à l'appréciation du Tribunal qu'en décidant conjointement, lors de la réunion du 31 juillet 2023, de fermer le restaurant de ADRESSE3.)

tous les samedis du mois d'août, PERSONNE2.) et PERSONNE1.) auraient outrepassé leurs pouvoirs.

Force est par ailleurs de constater qu'il ne résulte d'aucun élément objectif du dossier que la décision de fermer tous les samedis du mois d'août 2023 aurait été prise à l'encontre des intérêts de la société SOCIETE1.) SA ni qu'PERSONNE5.) aurait refusé cette proposition si elle lui avait été soumise pour approbation. A cet égard, le Tribunal relève que le mandataire de la société SOCIETE1.) SA a reconnu lors des plaidoiries qu'il y a effectivement eu des jours de fermeture supplémentaires de restaurants SOCIETE2.) au cours des étés précédents. S'il a soutenu que le contexte était différent et notamment que la baisse de fréquentation était en lien avec l'épidémie de COVID 19, force est de constater qu'il n'a produit aucun élément objectif à l'appui de cette affirmation. Au contraire, il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE11.) (pièce 22 de Maître ZUVAK) qui occupait un poste de « gérante » entre 2008 et 2017 que même avant la pandémie, le restaurant de ADRESSE3.) affichait une fréquentation en baisse les samedis (« le chiffre d'affaires était toujours très mauvais »).

Le Tribunal constate encore que le lien causal entre la décision de fermer le restaurant les samedis en août et la procédure de licenciement engagée à l'encontre de PERSONNE3.) n'est pas établi non plus.

Il résulte, au contraire, de l'attestation de PERSONNE10.) que la décision a été prise au cours de la réunion qui s'est tenue le 31 juillet 2023 à 9 heures. Or, l'incident entre PERSONNE4.) et PERSONNE3.) ayant conduit au licenciement de cette dernière s'est produit le même jour, mais en fin d'après-midi. La chronologie des faits vient dès lors contredire l'affirmation de la société suivant laquelle la décision aurait été prise pour faire pression sur la société défenderesse afin qu'elle renonce à licencier PERSONNE3.) ou encore pour se venger de sa décision de congédier PERSONNE3.).

Finalement, le Tribunal relève à la lecture de l'organigramme, mis à jour au 13 avril 2023, versé par la société défenderesse en pièce 44 que PERSONNE1.) était le manager des restaurants SOCIETE2.) de ADRESSE3.) et du ADRESSE4.) et qu'en cette qualité elle rapportait à PERSONNE2.) qui était le COO de la société SOCIETE1.) SA (pièce 44 de Maître BAUER). PERSONNE2.) était partant le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.).

Il résulte par ailleurs de l'organigramme produit en pièce 45 que PERSONNE2.), en sa qualité de COO de SOCIETE1.) SA, rapportait à PERSONNE5.) qui était le COO du groupe.

Force est de constater qu'aucun organigramme ni aucune autre pièce du dossier n'est de nature à établir que PERSONNE1.) aurait rapporté directement à PERSONNE5.) ou à une autre personne que PERSONNE2.).

La société SOCIETE1.) SA reste dès lors en défaut d'établir qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.) de solliciter l'approbation d'PERSONNE5.) ou de l'informer de la décision de fermeture des samedis du mois d'août.

La société défenderesse reste également en défaut d'expliquer en quoi il aurait appartenu à PERSONNE1.) qui était la subordonnée de PERSONNE2.) de s'assurer que celui-ci allait rapporter cette décision à son supérieur hiérarchique.

Il suit des développements qui précèdent que le motif de licenciement en lien avec une décision de fermeture du restaurant de ADRESSE3.) les samedis du mois d'août 2023 n'est pas fondé.

La société SOCIETE1.) SA reproche également à PERSONNE1.) de ne pas avoir suffisamment veillé à ce que sa subordonnée PERSONNE3.) observe les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et qu'elle adopte un comportement correct à l'égard de la clientèle. A l'appui de ce grief, elle se réfère aux manquements reprochés à PERSONNE3.) dans le cadre de son licenciement.

Contrairement au raisonnement de la société SOCIETE1.) SA, la simple circonstance que PERSONNE3.) n'a pas contesté son licenciement n'est pas de nature à prouver que les motifs invoqués à sa base étaient avérés. Dès lors, face aux contestations de PERSONNE1.) quant à la matérialité de ces griefs, il aurait appartenu à la société de rapporter la preuve des reproches invoqués.

Or, force est de constater qu'aucun élément objectif du dossier ne vient attester du comportement qui a été reproché à PERSONNE3.) dans le cadre de son licenciement. Par ailleurs, dans son attestation testimoniale PERSONNE4.) ne relate pas ces faits.

En outre, en admettant même que le comportement de PERSONNE3.) soit avéré, il appartiendrait encore à la société défenderesse d'expliquer concrètement en quoi ce comportement peut être reproché à PERSONNE1.). Or, en l'espèce il n'est ni soutenu ni prouvé ni offert en preuve que PERSONNE1.) aurait été présente le jour des faits et qu'elle aurait assistée à la scène sans réagir.

Il suit des développements qui précèdent que ce second grief n'est ni établi ni sérieux.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

Le licenciement étant déclaré abusif, il n'y a pas lieu de toiser la demande de PERSONNE1.) tendant à une indemnisation pour cause d'irrégularité formelle de la procédure de congédiement. En effet, l'indemnité prévue à l'article L.124-12 (3) du Code du travail a un caractère subsidiaire, elle ne peut être allouée que dans le cas où le licenciement n'est pas déclaré abusif ; elle n'a pas vocation à se cumuler aux dommages et intérêts qui pourraient être octroyés du chef de licenciement abusif.

B. Les demandes indemnitaires

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code du travail dispose à son alinéa 1^{er} : « La partie qui résilie le contrat 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 ».

Eu égard à l'ancienneté de 14 années de la requérante, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis.

Les fiches de salaire du mois de juin et juillet 2023 renseignent un salaire mensuel brut de 3.572,09 euros.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (6x 3.572,09 =) 21.432,54 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à 2 mois de salaire.

PERSONNE1.) conclut à ce titre à l'octroi d'une indemnité de (2 x 3.572,09=) 7.144,18 euros.

Ce calcul n'ayant pas été autrement contesté par la société défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé.

3. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

a. Le préjudice matériel

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, la requérante expose qu'elle a retrouvé du travail dès le mois de septembre 2023 en tant que vendeuse moyennant un salaire mensuel inférieur de 486,98 euros par rapport au salaire qu'elle touchait auprès de la société SOCIETE1.) SA.

En tenant compte d'une période de référence de 6 mois, la requérante évalue la perte de rémunération au montant de 2.921,88 euros.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SA, le Tribunal constate que l'entièreté de la période de référence mise en compte est d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis correspondante à 6 mois de salaire de sorte que pour cette période la requérante ne saurait invoquer l'existence d'un préjudice relatif à une perte de rémunération.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

b. Le préjudice moral

La requérante a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté de la requérante (14 années) de son âge (54 ans) au moment du licenciement et des circonstances particulières de la cause, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante et de fixer ex aequo et bono le montant de celle-ci à 10.716,27 euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.716,27 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral.

C. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 2.000 euros.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 21.432,54 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.144,18 euros ;

déclare fondées la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 10.716,27 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (21.432,54 + 7.144,18 + 10.716,27 =) 39.292,99 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 21 novembre 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros au titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

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