

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3707/2024
(rôle L-TRAV-322/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 26 NOVEMBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Mélissa PENA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil de gérance sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-ADRESSE4.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, 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-ADRESSE5.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE6.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE7.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant 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 9 juin 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 juillet 2022. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 12 novembre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Mélissa PENA PIRES, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT et Maître Deborah HOPP représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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 a été avancé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 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 : 300.000.- €

2) dommage moral :

20.000.- €

soit en tout le montant de 320.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} avril 2022, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

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 12 novembre 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 247.986,26 €

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 12 novembre 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 63.843,49 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mai 2022 au 28 mai 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en sonner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 16 avril 2012 en qualité de « directrice associée », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 12 janvier 2022 congédiée avec préavis par courrier daté du 13 janvier 2022.

La requérante a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 janvier 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 22 février 2022.

Le courrier du 22 février 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 1^{er} avril 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la précision des motifs indiqués dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a largement plaidé dans sa requête et dans sa lettre de contestation des motifs, de sorte qu'elle aurait compris les motifs du licenciement.

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. »

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

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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

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

La prescription de l'article L.124-5 du code du travail est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

La précision des motifs ne se déduit en outre pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à la non-réalisation par la requérante de ses objectifs, l'employeur qui invoque une insuffisance professionnelle comme cause réelle et sérieuse

justifiant le licenciement doit énoncer dans sa motivation des faits précis observés sur une certaine durée qui font ressortir l'insuffisance professionnelle.

Le contrat de travail met à charge du salarié une obligation de faire, celle de prêter pour le compte de l'employeur l'activité manuelle ou intellectuelle stipulée.

Il s'agit d'une obligation de moyens qui comporte pour le salarié non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités.

Le fait de ne pas atteindre un objectif fixé par l'employeur et accepté par le salarié ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

A ces fins, l'employeur doit prouver que la non-réalisation de l'objectif assigné est imputable aux obligations de diligence et de soin du salarié.

L'insuffisance de résultats doit être due à la carence du salarié.

L'insuffisance de résultats doit être personnellement imputable au salarié en raison d'une faute ou, par exemple, d'un défaut des aptitudes professionnelles requises pour remplir sa tâche.

Elle est notamment admise lorsque le salarié se voit légitimement reprocher le manque de contact avec des clients et de suivi des affaires, un non-respect des rendez-vous avec des clients et une insatisfaction générale de la clientèle, ainsi qu'une insuffisance du chiffre d'affaires sur un exercice.

L'insuffisance de résultats est inopérante si elle s'avère consécutive à la situation générale dans laquelle se trouve le marché.

La solution est identique si elle est le fruit de la politique de l'entreprise

L'employeur doit ainsi donner dans la lettre de motifs des précisions sur ce qu'il entend par insuffisance professionnelle et libeller des faits précis permettant aux juges de contrôler l'existence de cette insuffisance ou négligence.

L'insuffisance de résultats ne constituant pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement, le juge doit pouvoir vérifier si les objectifs fixés étaient réalistes et que les mauvais résultats procèdent d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle imputable au salarié.

L'insuffisance de résultats doit ainsi être personnellement imputable au salarié en raison d'une faute ou par exemple d'un défaut des aptitudes professionnelles requises pour remplir sa tâche.

En outre, l'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par des comparaisons à faire sur une certaine durée par rapport aux résultats antérieurs de l'intéressé ou au rendement de collègues placés dans les mêmes conditions.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les objectifs à atteindre par la requérante, ainsi que les résultats que la requérante aurait réalisés, elle n'y a pas indiqué les raisons pour lesquelles ces objectifs n'ont pas été atteints.

La partie défenderesse n'y a plus précisément pas indiqué les éléments qui auraient permis au tribunal d'apprécier que l'insuffisance des résultats est due à la carence de la requérante.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de faire dans la lettre de motifs des comparaisons par rapport aux résultats antérieurs de la requérante ou au rendement des collègues de travail occupant le même poste que la requérante.

Le motif du licenciement relatif à la non-réalisation par la requérante de ses objectifs commerciaux n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au non-respect par la requérante de ses obligations et de ses erreurs concernant les missions qui lui ont été confiées, la partie défenderesse a reproché à la requérante de ne pas avoir suffisamment insisté auprès de l'administration fiscale luxembourgeoise et de ne pas avoir fourni suffisamment d'informations sur ce qu'avaient fourni d'autres groupes confrontés à ce même problème.

Or, ce reproche n'est pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision la nature de la faute que la requérante aurait commise.

Il ne ressort ainsi pas de la lettre de motifs sur quoi la requérante aurait dû insister auprès de l'administration fiscale, quelles informations elle aurait dû fournir à la société SOCIETE2.) et en quoi les informations fournies n'ont pas été suffisantes.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la déclaration fiscale de la compagnie d'assurance SOCIETE2.) pour 2020, la partie défenderesse a indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait en de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la décision fiscale anticipée pour la société SOCIETE2.), la partie défenderesse est restée en défaut de préciser la faute que la requérante aurait commise à ce sujet.

Elle est ainsi restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs les raisons pour lesquelles la requérante aurait dû savoir qu'une telle décision fiscale aurait été refusée par l'administration fiscale, l'attitude générale de la requérante à ce sujet et en quoi le travail de la requérante à ce sujet n'a pas été en ordre.

Les conséquences de la faute reprochée ne sont pas non plus expliquées de manière compréhensible dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au non-respect par la requérante de ses obligations contractuelles, il n'est pas non plus indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas indiqué avec précision la faute que la requérante aurait commise, ni les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

A l'exception du reproche relatif à la déclaration fiscale de la compagnie d'assurance SOCIETE2.) pour 2020, les autres reproches n'ont pas été fournis avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs du licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne plus particulièrement le client SOCIETE2.), elle fait valoir qu'il a été un client compliqué à gérer.

Elle fait ainsi valoir que ce client n'a pas suivi les mesures qu'elle lui a conseillées.

Elle soutient ensuite qu'elle n'a pas commis de faute dans ce contexte.

Elle se base ensuite sur un échange de mails de décembre 2021 pour retenir que le client n'a cessé de solliciter ses services.

Elle fait ainsi valoir que le client ne se serait pas tourné vers elle si elle était si mauvaise.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé que le client a montré du mécontentement par rapport au travail qu'elle a effectué.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais fait de reproches sur ses compétences pendant dix années et qu'elle n'a jamais reçu aucun avertissement.

Elle fait ensuite valoir que ses évaluations ont toujours été positives.

Elle fait encore valoir que ses bonus et sa rémunération ont augmenté en raison du bon travail qu'elle aurait presté.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse l'a licenciée deux mois seulement après sa dernière évaluation qui aurait été bonne.

La requérante conclut partant que la décision de la licencier ne repose pas sur des données objectives, mais sur des allégations factuelles.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

La partie défenderesse soutient en premier lieu qu'elle a prouvé ces motifs par les pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

En ce qui concerne plus particulièrement le client SOCIETE2.), la partie défenderesse fait valoir que la requérante a été principalement en charge de ce client et qu'elle a eu une équipe sous sa responsabilité qui l'aurait aidée dans ses tâches.

Elle fait ainsi valoir qu'en date du 21 décembre 2021, PERSONNE3.), un salarié en-dessous de la requérante, a écrit au client SOCIETE2.) qu'elle serait-là jusqu'à 31 décembre 2021 pour déposer sa déclaration fiscale dans les délais.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a été mise en copie de ce mail.

Elle fait ensuite valoir que le 31 décembre 2021, PERSONNE3.) a été au bureau, mais pas la requérante.

Elle fait ainsi valoir que le collaborateur a fait ce qu'il fallait au 31 décembre 2021, mais que la requérante n'a pas été là pour effectuer son contrôle.

Elle fait en effet valoir que suivant mail du 31 décembre 2021, PERSONNE3.) a envoyé la version corrigée au client en lui disant que la déclaration fiscale ne pouvait pas être déposée à l'administration fiscale.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait laissé son équipe toute seule, n'a fait la revue que le 4 janvier 2022 alors qu'elle serait partie en vacances quelques jours avant.

Elle fait cependant valoir que la requérante s'est engagée auprès du client de déposer la déclaration fiscale pour le 31 décembre 2021.

Elle fait ainsi valoir que la date du 31 décembre 2021 a été très importante d'autant plus que le client SOCIETE2.) est un client très important.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit-là d'une faute qu'un « partner » ne peut pas faire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante essaie de minimiser sa faute.

La requérante demande finalement le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors qu'elle ne serait pas objective.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE2.), qui aurait un lien de subordination envers la partie défenderesse, ne peut que témoigner en faveur de la partie défenderesse pour laquelle il travaillerait.

La requérante fait finalement valoir que PERSONNE2.) ne donne dans son attestation testimoniale que des informations générales et qu'il ne rentrerait pas dans le vif du sujet.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, le tribunal de ce siège considère que le reproche précis relatif à la déclaration fiscale de la compagnie d'assurance SOCIETE2.) pour 2020, à le supposer établi, ne justifie après presque dix ans d'ancienneté pas le licenciement de la requérante.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 13 janvier 2022 doit partant être déclaré abusif.

C. 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 247.986,26 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'elle exerce actuellement une activité de directeur indépendant et qu'elle ne touche pour son activité d'indépendante des revenus que depuis le mois de juillet 2023.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante.

Elle fait valoir que la période de référence du chômage ne peut pas lui être imputée alors que la requérante aurait déjà été directrice indépendante pendant son chômage.

Elle conteste ensuite que la requérante n'ait pas touché de revenus pendant l'année 2022.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne prouve pas ce qu'elle a touché pendant le chômage.

Elle renvoie ainsi au profil LinkedIn de la requérante pour retenir que cette dernière a déjà été « independant director » depuis juin 2022.

Elle conteste ensuite le listing des démarches et des frais professionnels versé par la requérante alors qu'il ne saurait en tant que document unilatéral pas valoir à titre de preuve.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne verse pas de documents à l'appui de ses allégations qu'elle aurait engagé des frais.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui n'aurait versé que des éléments de sa nouvelle activité sur l'année 2023, ne verse rien sur l'année 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a rien qui établit sa situation financière après la relation de travail.

Elle renvoie ainsi au site internet SOCIETE3.) pour retenir que la requérante s'est réunie avec d'autres spécialistes fiscaux et qu'elle a refait sa carrière.

Elle soutient ainsi que l'intention de la requérante a été de travailler de manière indépendante.

Elle fait ainsi valoir que la circonstance que la requérante a refait sa carrière ne lui est pas imputable.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que la requérante s'est mise à son compte après son licenciement, le lien causal entre le préjudice matériel allégué et son licenciement abusif est rompu.

La requérante soutient qu'elle n'a pas touché de revenus avant juillet 2023.

La requérante fait finalement valoir que son activité indépendante est à prendre en compte pour l'évaluation de son préjudice matériel.

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.

Il est ainsi de principe que le préjudice matériel allégué par le salarié suite à son licenciement abusif ne donne droit à indemnisation ou réparation que si ce préjudice est réel et est en relation directe avec le licenciement abusif.

Or, la requérante n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Il résulte encore des plaidoiries de la requérante qu'elle est suite à son licenciement devenue indépendante.

La requérante a ainsi fait le choix de travailler à titre d'indépendant, de sorte que la perte de salaire en découlant est due à ce choix personnel et non pas à la faute commise par la partie défenderesse et que la relation causale entre le préjudice allégué et le licenciement abusif fait partant défaut à ce niveau.

Il y a partant rupture du lien de causalité entre le licenciement et le dommage matériel que la requérante aurait subi du fait de son congédiement abusif.

La requérante doit partant 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 20.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'elle a fait l'objet de mesures injustes.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a été victime de propos mensongers et insultants concernant son travail qui la disqualifieraient.

Elle fait finalement valoir que l'indemnité sollicitée est destinée à réparer l'atteinte à sa dignité de salariée, ainsi que les inquiétudes et soucis causés par l'obligation et la difficulté de rechercher du travail.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire de la requérante à défaut de pièces justificatives.

Elle fait encore valoir que la requérante, qui aurait voulu de son propre chef se mettre à titre d'indépendante, ne s'est pas fait de soucis pour son avenir professionnel.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le fait que la requérante est devenue indépendante ne lui est pas imputable.

La requérante réplique qu'elle a dix ans d'ancienneté auprès de la partie défenderesse.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais donné d'avertissement.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a pris la décision la plus drastique.

La requérante fait ainsi valoir que son licenciement l'a choqué.

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.

Concernant le préjudice moral, le tribunal de ce siège considère que compte tenu des circonstances du licenciement, de l'âge de la requérante au moment du congédiement et de son ancienneté dans l'entreprise, le préjudice moral subi par la requérante est indemnisé de façon adéquate par le montant de 15.000.- €

II. 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 malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 63.843,49 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 mai 2022 au 28 mai 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

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.

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

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

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

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

IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus 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 d'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 247.986,26 €;

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

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 13 janvier 2022 abusif ;

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

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 15.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 15.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 9 juin 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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 ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement 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, 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