

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 229/2025
(rôle L-TRAV-231/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 21 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Alain BACK
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Georges HELLENBRAND, avocat à la Cour, demeurant à L-2227 Luxembourg, 12, avenue de la Porte-Neuve,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Georges HELLENBRAND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, 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 4 avril 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 avril 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 décembre 2024. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Georges HELLENBRAND, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Anne CHARTON.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Olivier UNSEN.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 avril 2023, 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 : | 185.920.- € |
| 2) dommage moral : | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 195.920.- €, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou par voie d'expertise, avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

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

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

A l'audience du 17 décembre 2024, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 216.484,21 €.

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 17 décembre 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 110.033,66 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du mois d'août 2022 au mois d'août 2024, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1^{er} février 2007 en qualité de « premier ouvrier », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 7 février 2022 licenciée avec préavis par courrier daté du 8 février 2022 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier du 21 février 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 21 mars 2022.

Le courrier du 21 mars 2022 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a contesté son licenciement le 12 mai 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 fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

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

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 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 partie défenderesse reproche dans la lettre de motifs deux fautes à la requérante, à savoir une qualité insuffisante de son travail et son comportement inapproprié sur son lieu de travail.

La partie défenderesse reproche plus particulièrement à la requérante une nonchalance excessive dans l'exécution de ses tâches et les propos qu'elle aurait tenus à son égard.

La partie défenderesse a partant indiqué la nature des fautes qu'elle reproche à la requérante dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à la qualité insuffisante de la requérante sur son lieu de travail, la partie défenderesse reproche notamment à la requérante une absence totale de suivi des chantiers, ainsi que le fait de ne pas avoir maîtrisé le logiciel lors de son arrivée dans l'équipe des coordinateurs techniques à ADRESSE3.).

En ce qui concerne ainsi le reproche relatif aux visites de contrôle sur les chantiers, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant ce reproche.

La partie défenderesse n'a en effet pas indiqué en quoi les visites de la requérante n'auraient pas été régulières, le nombre de visites qu'elle aurait dû effectuer sur quelle période de temps, le nombre de visites qu'elle aurait finalement effectuées, ni le nom des chefs d'équipe pour lesquels elle n'aurait assuré aucun suivi.

Le reproche relatif aux visites de contrôle sur le chantier n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la maîtrise par la requérante du logiciel utilisé par l'équipe de ADRESSE3.), ainsi que le reproche relatif aux propos que la requérante aurait tenus à son égard, la partie défenderesse a indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant ces reproches.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté pour ces deux derniers reproches.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à son comportement inapproprié sur son lieu de travail, la requérante fait valoir que le mail du 2 février 2022 que la partie défenderesse a produit aux débats n'est pas un mail de PERSONNE2.), mais de PERSONNE3.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle ignore si PERSONNE4.) a écrit ce qui est retenu dans le mail du 2 février 2022.

Elle fait ainsi valoir que le mail du 2 février 2022 n'est pas pertinent.

Elle fait ensuite valoir que le mail du 2 février 2022 ne saurait pas justifier son licenciement.

La requérante fait en effet valoir que ce mail ne contient aucun exemple précis quant à un quelconque comportement inapproprié de sa part qui justifierait un licenciement après quatorze ans d'ancienneté.

En ce qui concerne ensuite le compte-rendu de l'entretien préalable que la partie défenderesse a versé au dossier, la requérante fait valoir qu'il n'est pas pertinent.

Elle fait en effet valoir que ce compte-rendu ne lui a jamais été communiqué.

La requérante se demande finalement qui est l'auteur de ce document et qui en est le destinataire.

En ce qui concerne ensuite le document versé par la partie défenderesse et daté du 9 mars 2022, la requérante conteste que ce soit un mail qui provienne de PERSONNE2.).

Elle fait en effet valoir que ce document ne contient aucune indication qu'il provient de cette personne.

Elle fait ainsi valoir que l'entête du mail manque, qu'il ne comporte pas de date d'envoi, ni ses destinataires.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte du contenu de cette pièce qu'elle fait état de faits indirects que l'auteur du document n'a pas lui-même remarqué ou entendu.

En ce qui concerne ensuite l'appel téléphonique du 26 janvier 2022, la requérante fait valoir qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si les dires de certaines employées de la partie défenderesse sont exacts.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'est pas personnellement visée.

En ce qui concerne ensuite le compte-rendu du 21 mars 2022 versé par la partie défenderesse au dossier, la requérante se demande encore qui en est l'auteur et qui en est le destinataire.

Elle fait ensuite valoir que cet écrit ne lui a pas été communiqué.

Elle se demande finalement ce qu'on doit faire avec ce courrier.

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a fait aucun reproche en ce qui concerne le nouveau logiciel implémenté dans la société.

En ce qui concerne ensuite l'appel téléphonique que PERSONNE5.) aurait passé à PERSONNE3.), la requérante fait valoir que PERSONNE3.) ne dit aucun mot sur cet appel.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE3.) ne donne dans son attestation testimoniale aucune indication précise sur un fait qu'elle aurait fait à un moment.

La requérante fait ainsi valoir que les faits indiqués dans cette attestation testimoniale ne sont ni précis, ni datés.

En ce qui concerne ensuite le fait du 25 janvier 2022, la requérante fait valoir que le reproche que la partie défenderesse lui fait à ce sujet ne justifie pas son licenciement.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a fait la remarque lors d'une conversation privée et non pas publique.

Elle conteste ainsi avoir dit ouvertement qu'il valait mieux travailler en tant que caissière auprès de la société SOCIETE2.) que de continuer à travailler auprès de la partie défenderesse pour les trois ans restants avant sa pension de vieillesse anticipée.

La requérante fait finalement valoir qu'il n'y a pas de pièce de PERSONNE5.) qui indiquerait que la situation a été insoutenable pour elle.

Elle fait partant valoir que toutes les allégations de la partie défenderesse sont gratuites.

La requérante fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve d'un quelconque évènement qu'elle a invoqué dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait valoir que la réalité des faits qu'elle a reprochés dans la lettre de motifs à la requérante ressort des pièces qu'elle a versées au dossier et notamment des attestations testimoniales de PERSONNE5.) et d'PERSONNE6.).

Elle fait finalement valoir que la requérante a été négative et qu'elle l'a dénigrée, de sorte qu'elle n'aurait suite à la rétrogradation de son ancienne salariée pu la sanctionner que par un licenciement.

La requérante réplique que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse ne sont pas précises.

La requérante fait ainsi valoir que ces attestations ne donnent aucune précision quant à des dates, ni quant à un évènement ou fait isolé qui pourrait être retraçable et qui justifierait un licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, il ne saurait pas être reproché à un employeur, qui a eu connaissance de l'attitude méprisante de son salarié à son égard, d'en tirer les conséquences quant à l'avenir de leurs relations de travail, ce d'autant plus lorsque cette attitude est de nature à saper le moral de ses autres salariés.

En effet, le fait pour un salarié de dénigrer son employeur auprès d'autres salariés de l'entreprise en le traitant notamment de « merde », termes qui dénotent un manque de respect et un mépris certains, est de nature, lorsque l'employeur en a eu connaissance, à ébranler la confiance que ce dernier avait placée en son salarié et à rendre même après quinze années d'ancienneté immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le motif du licenciement relatif aux propos que la requérante aurait tenus au sujet de son employeur est partant à lui seul suffisamment grave pour justifier le licenciement de la requérante.

En ce qui concerne ensuite la réalité de ce motif du licenciement, la partie défenderesse se base sur les pièces qu'elle a versées au dossier afin de la prouver.

Les faits du 26 janvier 2022 résultent ainsi du rapport que PERSONNE3.) a fait à PERSONNE2.) par mail du 2 février 2022.

PERSONNE3.) a ainsi transmis à PERSONNE2.) les faits que lui a rapportés PERSONNE5.).

Les faits du 25 janvier 2022 sont ensuite attestés par PERSONNE6.) dans son attestation testimoniale.

Les propos litigieux n'ont ainsi contrairement à l'affirmation de la requérante par été tenus lors d'une conversation privée, mais en présence d'une collègue de travail sur le lieu de travail.

Les autres propos déplacés que la requérante a tous les jours tenus à PERSONNE5.) résultent finalement du rapport de PERSONNE3.) du 2 février 2022, ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.).

Il résulte encore de l'attestation de PERSONNE5.) que le comportement de la requérante a pour elle été fatigant, démotivant et qu'elle s'est sentie mal à l'aise et en train de devenir malade et confuse.

Les pièces produites par la partie défenderesse n'ont finalement pas été contredites par la requérante.

Le motif du licenciement relatif au comportement inapproprié de la requérante est partant réel et sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 8 février 2022 doit être déclaré fondé.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de (48 X 60.- € =) 2.880.- € à titre d'arriérés de salaire.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande qu'en date du 14 janvier 2020, elle a fait l'objet d'une décision de rétrogradation entraînant une baisse de salaire et un déclassement hiérarchique sans que la procédure prévue par l'article L.121-7 du code du travail n'ait été respectée.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la partie défenderesse aurait dû procéder à un entretien préalable et la modification avec préavis aurait dû être notifiée au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard huit jours après cet entretien.

Elle fait encore valoir que le courrier de modification du contrat supprimait tout préavis légal et n'indiquait aucune description du nouveau poste « coordinateur technique » qu'elle a dû occuper à partir du 15 janvier 2020.

Elle fait ainsi valoir que la description de poste ne lui a été fournie qu'en date du 30 avril 2021, donc un an et trois mois plus tard après la rétrogradation.

Elle fait partant valoir qu'elle a droit à la différence de salaire que la rétrogradation non conforme a entraînée du 14 janvier 2020 jusqu'au jour de son licenciement, sinon du 14 janvier 2020 jusqu'au 30 avril 2021.

La requérante fait ainsi valoir que suite à la rétrogradation, son salaire a baissé de 60.- € par mois, correspondant à un retrait de trois points (de 305 à 302 au coût d'indice 834,76 à l'époque).

La partie défenderesse fait valoir à titre principal que la rétrogradation du 14 janvier 2020 a été faite d'un commun accord des parties.

Elle renvoie ainsi au courrier du 14 janvier 2020 que la requérante a versé au dossier.

Elle fait en effet valoir qu'elle a en raison de la faute professionnelle de la requérante décidé de rétrograder son ancienne salariée et que les parties ont décidé d'un commun accord que cette rétrogradation ne serait pas soumise au préavis légal.

Elle fait encore valoir que le courrier du 14 janvier 2020 porte la signature manuscrite de la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la nullité de la rétrogradation n'est pas demandée pour revenir dessus.

Si la rétrogradation était unilatérale, la partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pendant deux ans jamais contesté la modification de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a presté ses nouvelles tâches sans jamais contester la rémunération de ses nouvelles tâches.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait dû agir et réagir dans un délai raisonnable contre la modification, a eu une attitude passive.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a à défaut de réaction tacitement accepté la modification de son contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que la troisième demande de la requérante est tardive.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il y a forclusion de cette demande.

A titre plus subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la perte de rémunération n'est pas prouvée.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a versé ses fiches de salaire que pour la période allant du mois de novembre 2019 au mois de mars 2020.

Elle fait encore valoir que la requérante a pour le mois de janvier 2020 touché un salaire d'un montant de 5.840,77 € et qu'elle a touché pour le mois de mars 2020 un salaire d'un montant de 5.975,95 €, de sorte que son salaire aurait augmenté.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a pas prouvé que la rétrogradation a entraîné une perte de salaire dans son chef de 60.- €.

La partie défenderesse demande partant à voir déclarer non fondée la troisième demande de la requérante.

La requérante réplique qu'elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de sa troisième demande.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a formulé cette demande que pour montrer le fonctionnement de la société.

Elle fait en effet valoir que les tâches qu'on lui reproche de ne pas avoir accomplies lui ont été communiquées que bien après.

Elle fait encore valoir qu'elle a été contrainte de signer sa rétrogradation.

La requérante fait partant valoir que la partie défenderesse est de mauvaise foi.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.

Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail. »

En date du 14 janvier 2020, la partie défenderesse a établi le document suivant :

Remis en mains propres

Madame Linda FRICK
53, rue de la Montagne

L-4630 DIFFERDANGE

Luxembourg, le 14 janvier 2020

Concerne: modification de votre contrat de travail du 15 janvier 2016

Madame Frick,

Lors de notre entretien du 14 janvier 2020, nous vous avons exposé les faits qui nous ont conduits à procéder à une modification de votre contrat de travail.

En application de l'article L. 121-7 du Code du Travail, nous vous notifions donc par la présente lettre, votre rétrogradation entraînant votre déclassement hiérarchique, à savoir du poste de chef d'activité vers celui de coordinatrice technique, accompagnée d'une baisse de votre rémunération, à savoir la rétrogradation de la carrière C5 au grade d'ancienneté 11, qui correspondent à 305 pts vers la carrière C4 au grade d'ancienneté 16 qui correspondent à 302 pts, à raison de 40 h/semaine.

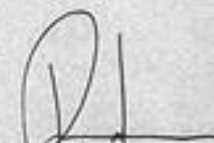
Compte tenu de votre ancienneté, votre préavis est de 6 mois et commence à partir du 15 janvier 2020 pour se terminer le 14 juillet 2020.

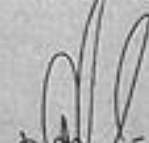
Toutefois, les deux parties conviennent d'un commun accord de ne pas prester de préavis légal.

A cet effet, votre nouvelle fonction et classification salariale prendront effet le 15 janvier 2020.

Toutes les autres clauses et modalités resteront inchangées.

Nous vous prions d'agréer, Madame Frick, l'expression de nos sentiments distingués.


p.d. Teresa GONÇALVES
Chargée de Direction
Département des Ressources Humaines


p.d. François GEORGES
Directeur Général


Linda FRICK
signature de la salariée

lui et approuvé 14.01.2020

Ce courrier, qui rétrograde la requérante et diminue son salaire, prévoit ainsi une modification substantielle du contrat de travail de la requérante.

En appliquant les modifications litigieuses à partir du 15 janvier 2020, la partie défenderesse n'a ainsi pas respecté les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail.

En effet, la partie défenderesse ne saurait à cet égard pas légitimement faire valoir que la requérante a accepté le contenu du courrier du 14 janvier 2020.

Etant donné que le courrier du 14 janvier 2020 restreint les droits de la requérante, cette dernière n'a en effet en application de l'article L.121-3 du code du travail pas valablement pu accepter les dispositions qu'il contient.

Or, même si que la partie défenderesse n'a pas respecté la procédure prévue par l'article L.121-7 du code du travail, il n'en reste pas moins que la requérante est restée travailler auprès de la partie défenderesse après l'entrée en vigueur de la réduction de son salaire et elle n'a à aucun moment émis des réserves ou une protestation, ni exigé le maintien de son salaire, voire intenté dans un délai raisonnable une action judiciaire.

Ainsi, étant donné que la requérante est restée passive et qu'elle est restée au service de la partie défenderesse pendant environ deux ans sans entamer une action en justice dans un délai raisonnable, elle ne peut plus être admise à invoquer l'irrégularité de la modification et elle est censée l'avoir tacitement acceptée.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

III. 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 la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 110.033,66 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du mois d'août 2022 au mois d'août 2024, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Etant donné que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 8 février 2022 a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 216.484,21 € ;

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

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 8 février 2022 fondé ;

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

déclare non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépense de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER