

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 230/2025**  
**(rôle L-TRAV-490/23)**

**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	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Alain BACK	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 Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à L-2340 Luxembourg, 34B, rue Philippe II,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

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 liquidateur Franck VERDEIL,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Julien BOECKLER, avocat à la Cour, 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, en remplacement de Maître Lynn FRANK, 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 8 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 septembre 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 Michel KARP, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Julien BOECKLER.

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 SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et Luxembourg en date du 8 août 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 :	36.690,60 €
2) dommage moral :	20.000,00 €
3) arriérés de salaire :	2.545,13 €
4) dommage moral pour harcèlement moral :	10.000,00 €

soit en tout le montant de 69.235,73 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre un certificat de travail sous astreinte de 50.- €par jour de retard, l'astreinte prenant effet à compter de la demande en justice et sans limitation de montant.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à s'acquitter de ses frais d'avocat qu'elle évalue au montant de 2.000.- €

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €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.

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 103.341,21 € sinon à la somme de 100.868,74 €

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 fait une intervention volontaire et il a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 57.496,14 €à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 septembre 2022 au 2 octobre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

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 27 mars 2017 en qualité d'affréteur, l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 5 mai 2022.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 12 mai 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 13 juin 2022.

Le courrier daté du 13 juin 2022 est rédigé comme suit :



COURRIER RECOMMANDE + AR  
Madame Eva KARASOVA  
3, rue Raoul Follereau  
L-8240 MAMER

Luxembourg, le 13 juin 2022

Concerne. : Motifs de votre licenciement

---

Chère Madame KARASOVA,

Je fais suite à votre demande du 12 mai 2022 pour vous faire part des motifs qui gisent à la base de votre licenciement du 5 mai 2022.

Les motifs qui ont amené à procéder à la résiliation de votre contrat de travail sont d'ordre économique.

Vous avez été engagée à temps plein en tant qu'affréteur ; Vos tâches consistaient principalement à

- Rechercher du fret, fixer les prix d'achat et de vente des transports, organiser l'affrètement d'imports principalement de l'Italie vers la France.
- Assurer le suivi des expéditions et notamment le respect des dates d'enlèvements et de livraisons.
- Répondre aux demandes des clients sur les commandes en cours et sur les commandes à venir.
- Affréter les voyages aux transporteurs.
- Ouvrir et saisir les dossiers relatifs aux transports confiés.

Pendant les 18 mois de votre absence, en raison de votre maladie du 29 août 2019 au 31 mars 2021, vos tâches et le portefeuille clients vous confiés ont été intégralement repris par Monsieur Maxence BOSSUT qui occupe le même poste que le vôtre.

À votre retour progressif du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai 2021, puis à votre reprise à temps complet le 1<sup>er</sup> juin 2021, vos tâches ont été adaptées à vos capacités de travail pour être moins prenantes et ont pris un tour plus administratif et commercial.

Il s'agissait pour vous de trouver de nouveaux transporteurs et de tenir un tableur Excel avec leurs coordonnées et le statut de la prospection, afin de soutenir l'exploitation développée par Monsieur Maxence BOSSUT.

Pendant votre absence, j'ai constaté que vos tâches et votre volume de travail avaient été évacués sans problème ni retard par Monsieur Maxence BOSSUT sans que cela n'entraîne pour lui une surcharge de travail en raison de l'évolution du marché dans un contexte de ralentissement économique sur fond de crise sanitaire.

Les tâches administratives et commerciales qui vous avaient été confiées sont assurées tant par Monsieur Thibaut ROUSSEL que par Monsieur Maxence BOSSUT.

Ainsi, la charge de travail n'étant plus suffisante, il a été décidé de supprimer purement et simplement votre poste.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle je vous dispense, par la présente, de prêter pendant votre préavis.

En vous souhaitant une bonne continuation.

Salutations distinguées

  
S. Franck VERDEIL

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 9 août 2022.

## B. Quant au caractère abusif du licenciement

### a) Quant à la précision du motif du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait ainsi valoir que lorsqu'un employeur licencie un salarié pour motif économique, il doit expliquer de manière précise et factuelle la raison qui l'amène à prendre des mesures de restructuration, notamment des difficultés économiques ou encore la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise en cas de ralentissement de l'activité.

Elle fait en effet valoir que l'employeur se doit de faire référence dans sa lettre de motifs aux difficultés économiques rencontrées par le groupe.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne justifie pas dans la lettre de motifs les difficultés économiques que rencontre la société, ni l'incidence que cela a sur son poste de travail.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse se contente simplement de justifier son licenciement en précisant que ses tâches ont été effectuées par quelqu'un d'autre au cours de son absence pour cause de maladie.

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

Elle fait en effet valoir que si la lettre de motifs n'est pas longue, elle est efficace.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que le poste de la requérante a été supprimé, explications à l'appui.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la suppression de poste n'a pas à être justifiée par l'employeur et qu'elle est à la discrétion de ce dernier, même si les résultats sont positifs.

## 2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

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

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

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que le poste de la requérante a été supprimé alors que la charge de travail de cette dernière n'aurait plus été suffisante, ses tâches ayant été confiées à deux de ses collègues de travail, à savoir PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

En effet, un employeur a toujours le droit de restructurer son entreprise alors même que son entreprise ne connaît pas de difficultés économiques ou un ralentissement de son activité.

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

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement pour motif économique n'est qu'un prétexte pour mettre fin à la relation de travail.

Elle fait en effet valoir que les résultats de la société en 2020 et 2021 sont plus que favorables et qu'ainsi, la société est stable sur le plan financier depuis plusieurs années.

Elle fait ainsi valoir que les chiffres ne sont pas inquiétants malgré la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Elle fait ainsi valoir que les résultats économiques favorables de la partie défenderesse témoignent de sa bonne santé financière.

Elle fait ainsi valoir que les raisons économiques gisant à la base du licenciement ne sont pas démontrées.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse doit prouver l'incidence des mesures de restructuration sur son poste de travail et qu'elle doit justifier en quoi son activité ne lui permet plus de la garder à son service.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a embauché plusieurs salariés au cours de ces dernières années.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE3.) a tout comme elle été embauché à l'affrètement au printemps 2017.

Elle fait ensuite valoir qu'au cours de l'été 2017, la partie défenderesse a embauché PERSONNE4.) à l'administration.

Elle fait ensuite valoir qu'au printemps 2019, la partie défenderesse a embauché à l'affrètement PERSONNE5.) qui plus tard aurait repris ses tâches après son licenciement, puis PERSONNE2.) à l'automne 2019.

Elle fait ensuite valoir qu'au printemps 2020, une nouvelle vague d'embauche est faite avec PERSONNE6.) à l'administration pour pallier le congé de maternité de PERSONNE4.).

Elle fait ainsi valoir que lorsqu'elle a appris que cette dernière partait en congé de maternité, elle a proposé à Franck VERDEIL de réintégrer la société à temps partiel et d'effectuer les tâches administratives.

Elle fait cependant valoir que Franck VERDEIL a refusé, préférant embaucher PERSONNE6.) pour les tâches administratives.

Elle fait partant valoir que si la partie défenderesse rencontrait de réels problèmes économiques, notamment à la suite de la crise sanitaire, elle n'aurait pas pu se permettre d'embaucher de nouveaux salariés.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que si les chiffres de la société étaient en baisse, la partie défenderesse aurait préféré sa réintégration plutôt que l'embauche de nouvelles personnes pour reprendre ses tâches.

Elle fait partant valoir qu'au vu de ces éléments, la raison économique n'est pas un motif concret, ni valable, pour justifier son licenciement.

Elle fait dès lors valoir que le motif d'ordre économique gisant à la base de son licenciement suscite légitimement des interrogations quant à la cohérence de cette décision.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a été absente du bureau pour cause de maladie du 29 août 2019 jusqu'au 31 mars 2021, soit 18 mois, avec une reprise progressive le 1<sup>er</sup> avril 2021 et un passage à plein temps à partir de juin 2021.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse fait dans la lettre de motifs référence au volume de travail.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse affirme dans cette lettre que son travail a été aisément pris en charge par PERSONNE3.).

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse omet de signaler que PERSONNE2.) a été embauché pour assumer certaines de ses tâches après son absence pour raisons de santé.

Elle fait en effet valoir que lorsqu'elle a réintégré la partie défenderesse, elle a constaté que ses tâches étaient partagées par PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE5.).

Elle fait en effet valoir que PERSONNE2.) a été embauché trois mois après son absence.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) avait pour mission de la remplacer au cours de son absence et assurer la continuité de l'activité.

Elle fait ainsi valoir que lorsqu'elle est revenue au sein de la partie défenderesse, PERSONNE2.) a continué à occuper le poste, l'empêchant ainsi de reprendre le poste qui lui était dû et les missions qui lui étaient confiées.

Elle fait partant valoir qu'il y a une mauvaise interprétation dans la lettre de motifs alors que ce serait PERSONNE2.) et non PERSONNE3.) qui aurait assumé ses fonctions en attendant qu'elle revienne.

Elle fait ensuite valoir que le motif de sa nouvelle affectation n'était pas du à ses problèmes de santé, comme le stipulerait sa lettre de motifs, mais à une nouvelle organisation de l'entreprise.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs ne donne aucun détail sur le rôle donné à PERSONNE5.) dans la reprise de ses responsabilités et de ses tâches, ni au cours de son congé maladie, ni lorsqu'elle a quitté l'entreprise.

Elle fait encore valoir que PERSONNE5.) est associé de la société SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir que le rôle de PERSONNE5.) au sein de la partie défenderesse est flou alors qu'on ne saurait à l'heure actuelle si PERSONNE5.) était lors de son départ toujours dans la société alors que ce serait ce dernier qui aurait repris ses tâches lors de son départ.

La requérante fait partant valoir qu'il y a un réel doute sur la distribution des tâches au sein de la partie défenderesse et un sérieux manque de transparence de sa part.

En ce qui concerne ensuite le contenu de la lettre de licenciement, la requérante conteste que PERSONNE3.) ait intégralement évacué ses tâches sans retard.

Elle fait en effet valoir que les responsabilités de PERSONNE3.) ont été partagées par PERSONNE2.), embauché dans les trois mois suivant le début de son absence, et PERSONNE5.), dont les détails du contrat et le temps de présence au bureau lui seraient inconnus.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse mentionne dans la lettre de motifs que ses tâches ont été adaptées à ses capacités de travail, ce qu'elle jugerait discriminatoire.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse l'a affectée à un poste commercial et administratif alors qu'elle aurait demandé à reprendre son ancienne fonction qu'elle aurait parfaitement maîtrisée et qui aurait été moins exigeante.

Elle fait ensuite valoir que ses nouvelles tâches ne correspondaient pas au descriptif que Franck VERDEIL a lui-même donné pour le poste d'affréteur, tel que présenté dans la lettre de licenciement.

Elle fait en plus valoir qu'aucune description précise et écrite de ses nouvelles responsabilités ne lui a été fournie et qu'aucune formation ne lui a été proposée pour les tâches supplémentaires, comme la prospection du marché et l'utilisation d'Excel.

Elle fait ensuite valoir que son ancien collègue de travail PERSONNE3.) lui a même été présenté comme son nouveau responsable, mais que ses instructions ont différé de celles de Franck VERDEIL qui aurait été présent au bureau seulement deux à trois jours par mois.

Elle fait ainsi valoir que cette situation a entraîné des confusions et des incertitudes quant à sa place au sein de l'entreprise.

Elle fait finalement valoir qu'elle a remarqué que les nouveaux transporteurs trouvés nécessitaient une gestion d'affrètement qu'elle avait déjà développée.

Elle fait ainsi valoir que bien que cette responsabilité ait incombé à PERSONNE3.) et à PERSONNE2.), leur réticence répétée et les barrières linguistiques l'ont contrainte à assumer cette tâche.

Elle fait en plus valoir qu'elle a été sollicitée à plusieurs reprises par PERSONNE3.) à participer à l'affrètement, tandis que Franck VERDEIL lui demandait en parallèle de prospecter de nouveaux partenaires.

La requérante fait partant valoir que cette situation l'a laissée dans l'incertitude quant à sa véritable place et quant à ses missions au sein de l'entreprise.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le motif du licenciement de la requérante est réel et sérieux.

Elle fait valoir qu'une vague de licenciement a suivi le licenciement de la requérante pour suppression de poste.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'elle a décidé de cesser son activité au Luxembourg et qu'elle est actuellement en liquidation volontaire.

La requérante conteste qu'il y ait eu une suppression de poste.

Elle fait ainsi valoir que c'est elle qui a été supprimée.

Elle fait en effet valoir que le travail qu'elle a effectué n'a pas été supprimé.

Elle fait ainsi valoir que le volume du travail n'a pas changé.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a encore engagé d'autres personnes, de sorte que le nombre de personnes travaillant dans la société aurait augmenté.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a pas eu moins de personnes dans la société, mais plus.

Elle fait ainsi valoir qu'on a essayé de la mettre au placard pour la faire démissionner.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a été embauché suite à son départ en maladie.

Elle se demande ainsi pourquoi la partie défenderesse n'a pas licencié PERSONNE2.) ou un autre de ses salariés.

Elle fait ainsi valoir que le motif économique de licenciement, qui ne serait pas prouvé, n'a été qu'un prétexte pour la licencier.

Elle fait ensuite valoir que les pièces de la partie défenderesse ne sont pas pertinentes.

Elle fait ainsi valoir que l'attestation de PERSONNE3.) est incomplète.

Elle fait ensuite valoir que les licenciements de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.) n'ont été prononcés qu'en 2024, soit deux ans après son propre licenciement.

Elle fait finalement valoir que la liquidation de la partie défenderesse n'a été décidée qu'en novembre 2024.

La requérante fait ainsi valoir qu'il faut s'en tenir à sa lettre licenciement.

La partie défenderesse réplique que la requérante n'a pas démontré qu'elle a engagé du personnel.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas à justifier son choix d'avoir licencié la requérante plutôt qu'un autre salarié.

Elle fait ainsi valoir que le choix de l'employeur de licencier un salarié constitue un choix entrepreneurial.

Elle se base finalement sur l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour retenir qu'elle n'a plus eu besoin de la requérante alors que ses tâches auraient été reprises par PERSONNE3.).

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le poste de la requérante a été supprimé.

Dans l'hypothèse où l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) était pertinente, la requérante demande à voir entendre PERSONNE3.) comme témoin afin de l'entendre sur le travail que tout le monde a effectué dans la société.

La requérante demande par la même occasion à voir entendre PERSONNE4.) comme témoin.

La partie défenderesse s'oppose à l'institution d'une enquête qui reviendrait à pallier les carences probatoires de la requérante.

Elle fait finalement valoir qu'une enquête n'est pas pertinente alors que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) serait claire.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que PERSONNE3.) a repris les tâches de la requérante et qu'il est arrivé à le faire.

La requérante réplique que le tribunal a la possibilité d'entendre les témoins qui ont fait des attestations testimoniales.

La partie défenderesse réplique finalement que la demande d'enquête n'est ni pertinente, ni concluante, alors que la lettre de motifs indiquerait les fonctions de la requérante et qu'elle aurait versé une attestation testimoniale au dossier de laquelle il résulterait que PERSONNE3.) a repris les tâches de son ancienne salariée.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le motif du licenciement de la requérante ne constitue pas la mauvaise situation financière de la partie défenderesse, de sorte que les développements de la requérante sur la bonne situation financière de son ancien employeur ne sont pas pertinents.

Ensuite, le motif du licenciement de la requérante, à savoir la suppression de son poste suite à la reprise de ses tâches par des collègues de travail, constitue un motif sérieux de licenciement.

En ce qui concerne finalement la réalité du motif du licenciement, la partie défenderesse est cependant restée en défaut de la prouver.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de démontrer que la réorganisation dont elle a fait état dans la lettre de motifs est réelle.

En effet, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que les tâches administratives et commerciales qui avaient été confiées à la requérante à partir de juin 2021 ont été reprises par PERSONNE2.) et par PERSONNE3.), PERSONNE3.) indique dans son attestation testimoniale que c'est lui qui a repris les tâches de la requérante en juin 2021.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé que le motif du licenciement est réel, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du daté du 5 mai 2022 doit être déclaré abusif.

Il n'y a par conséquent pas lieu de faire droit à la demande de la requérante en institution d'une enquête alors que cette dernière est au vu des considérations qui précèdent devenue superflue.

## c) Quant aux demandes indemnitaires

### 1) Quant au dommage matériel

#### - Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif le montant de 103.341,21 € sinon le montant de 100.868,74 €

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la requérante s'est inscrite à des cours dont la pertinence serait remise en cause.

Elle fait ainsi valoir que la requérante s'est notamment inscrite à un cours « Excel 2013, 2016, Office 365 – Fondamentaux » alors qu'elle aurait déjà utilisé ce logiciel pendant toute la relation de travail.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi de la requérante ne sont pas importantes.

Elle fait ainsi valoir que la première recherche d'emploi de la requérante date du 11 juillet 2022, soit plus de deux mois après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a continué ses recherches d'emploi que le 8 septembre 2022.

Elle fait ensuite valoir que depuis le 8 septembre 2022, les recherches d'emploi de la requérante ne sont que sporadiques.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi de la requérante ne sont pas sérieuses alors que cette dernière n'aurait pas le profil pour certains postes pour lesquels elle aurait postulé.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a postulé pour des postes pour lesquels elle est trop qualifiée.

Elle fait encore valoir que certaines des candidatures de la requérante ne ciblent pas la recherche de l'employeur.

Elle fait finalement valoir qu'elle a postulé pour des postes qui n'ont rien à avoir avec sa fonction de commissionnaire des transports.

Elle fait partant valoir que les recherches d'emploi de la requérante sont épisodiques, qu'elles ne correspondent pas à ses qualifications et que les formations effectuées par son ancienne salariée n'ont pas de sens.

La partie défenderesse demande finalement à titre subsidiaire à voir limiter le montant à allouer à la requérante au titre de son dommage matériel.

- 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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Finalement, le fait pour le salarié de suivre des formations après son licenciement ne le dispense pas de chercher activement un nouveau travail après son congédiement.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec préavis par courrier daté du 5 mai 2022 et qui a été dispensée de prester son préavis à partir du 13 juin 2022, a retrouvé du travail le 3 octobre 2023.

La requérante n'a cependant au vu des pièces qu'elle a versées au dossier pas démontré qu'elle a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son dommage.

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

## 2) Quant au dommage moral

### - 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'au vu des circonstances particulières de son licenciement, elle estime avoir subi une épreuve personnelle particulièrement humiliante et discriminatoire du fait que la partie défenderesse l'a licenciée dans une période au cours de laquelle elle savait pertinemment qu'elle traversait des difficultés.

Elle fait ainsi valoir que l'attitude de la partie défenderesse lui a causé une augmentation de son anxiété quant à son avenir professionnel et une grande incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi similaire en termes de responsabilités et de rémunération.

Elle fait finalement valoir qu'elle a retrouvé un emploi, mais qu'elle a été obligée de prendre un travail avec un salaire très inférieur et dans une entreprise qui n'opérerait pas d'affrètement de poids lourds.

La requérante fait partant valoir qu'elle a subi un préjudice moral important.

La partie défenderesse demande à voir limiter la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

### - Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 10.000.- €

## **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 2.545,13 € à titre d'arriérés d'indexation depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande que la partie défenderesse n'a pas respecté les obligations légales ou financières lui incombant.

Elle fait en effet valoir qu'en 2021, alors que l'indice applicable aux salaires aurait été l'indice 834,76, la partie défenderesse a omis d'appliquer ledit index sur son salaire lors de son retour dans la société en 2021.

Elle fait dès lors valoir que son salaire n'a pas connu de modifications entre novembre 2019 et avril 2021 alors qu'il y aurait eu une modification de l'indexation en janvier 2020.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a correctement appliqué l'indexation à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, mais en appliquant l'augmentation du salaire sur la base des mois précédents.

Elle fait ainsi valoir que l'application des indexations futures et l'augmentation de son salaire ont été faites sur une base faussée alors que la partie défenderesse n'aurait pas correctement appliqué l'indexation sur les salaires d'avril 2021 à septembre 2021.

La requérante fait ainsi valoir que les salaires sont incorrects depuis le mois d'avril 2021 et qu'ils doivent partant être régularisés.

En ce qui concerne la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 30 septembre 2021, la requérante fait valoir que l'indice applicable a été l'indice 834,76.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a pas correctement versé son salaire alors qu'elle se serait basée sur le montant brut de 5.678,48 €(applicable à l'ancien indice 814,40).

Elle fait dès lors valoir que la partie défenderesse aurait dû lui verser la somme brute de  $(5.678,48 \text{ €} \times 2,5\%) = 5.820,44 \text{ €}$

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui redoit pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2021 le montant de  $[141,96 \text{ €} \times 6(\text{mois}) =] 851,76 \text{ €}$  au titre de l'indexation.

En ce qui concerne encore la période du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022, la requérante fait valoir que l'indice applicable a été l'indice 855,62.

Elle fait cependant valoir que si la partie défenderesse a tenu compte de la nouvelle indexation du 1<sup>er</sup> octobre 2021, elle s'est basée sur son ancien salaire pour l'appliquer, soit sur le montant brut de 5.678,48 € et non sur le montant brut de 5.820,44 €

Elle fait dès lors valoir qu'il manque toujours l'application d'une indexation.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse aurait dû lui payer le montant brut de  $(5.820,44 \text{ €} \times 2,5\% =) 5.965,95 \text{ €}$  et non pas le montant brut de 5.820,44 € à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui redoit pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 31 mars 2022 le montant de  $[145,51 \text{ €} \times 6(\text{mois}) =] 873,10 \text{ €}$  au titre de l'indexation.

En ce qui concerne finalement la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 15 septembre 2022, la requérante fait valoir que l'indice applicable a été l'indice 877,01.

Elle fait cependant valoir que si la partie défenderesse a tenu compte de la nouvelle indexation du 1<sup>er</sup> avril 2022, elle s'est basée sur son ancien salaire pour l'appliquer, soit sur le montant brut de 5.820,44 € et non sur le montant brut de 5.965,95 €

Elle fait dès lors valoir qu'il manque toujours l'application d'une indexation.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse aurait dû lui payer le montant brut de  $(5.965,95 \text{ €} \times 2,5\% =) 6.115,10 \text{ €}$  et non pas le montant brut de 5.965,95 € à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui redoit pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 15 septembre 2022 le montant de  $[149,14 \text{ €} \times 5,5(\text{mois}) =] 820,27 \text{ €}$  au titre de l'indexation.

La requérante fait partant valoir que la partie défenderesse lui redoit depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 le montant de  $(851,76 \text{ €} + 873,10 \text{ €} + 820,27 \text{ €}) = 2.545,13 \text{ €}$  à titre d'arriérés d'indexation.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire.

## B. Quant aux motifs du jugement

Il appert à l'analyse des pièces versées que le salaire que la partie défenderesse a payé à la requérante pour le mois de novembre 2019 s'est chiffré à la somme de 5.678,40 € à l'indice 814,40.

La fiche de salaire du mois d'avril 2021 met ensuite en compte un salaire d'un montant de 5.678,48 € à l'indice 834,76 €

Il résulte ainsi de cette fiche de salaire que la partie défenderesse n'a pour le mois d'avril 2021 pas appliqué l'index de 834,76 et cela jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2021, date d'une nouvelle indexation.

La partie défenderesse aurait ainsi pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2021 dû payer à la requérante le montant de  $(5.678,48 \text{ €} \times 2,5\% =) 5.820,44 \text{ €}$  et non pas le montant de 5.678,48 €

La partie défenderesse redoit ainsi à la requérante à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2021 encore le montant de  $[(5.820,44 \text{ €} - 5.678,48 \text{ €}) \times 6(\text{mois}) =] 851,76 \text{ €}$

Il résulte ensuite des pièces versées que la partie défenderesse a pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022, date d'une nouvelle indexation, tenu compte de la nouvelle indexation au 1<sup>er</sup> octobre 2021, mais qu'elle s'est basée sur l'ancien salaire du requérant d'un montant de 5.678,48 €

La partie défenderesse aurait ainsi pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022 dû payer à la requérante le montant de  $(5.820,44 \text{ €} \times 2,5\% =) 5.965,95 \text{ €}$  et non pas le montant de 5.820,44 €

La partie défenderesse redoit ainsi à la requérante à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022 encore le montant de  $[(5.965,95 \text{ €} - 5.820,44 \text{ €}) \times 6(\text{mois}) =] 873,10 \text{ €}$

Il résulte finalement des pièces versées que la partie défenderesse a pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 15 septembre 2022 tenu compte de la nouvelle indexation du 1<sup>er</sup> avril 2022, mais qu'elle s'est basée sur l'ancien salaire du requérant d'un montant de 5.820,44 € pour calculer l'indexation.

La partie défenderesse aurait ainsi pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 15 septembre 2022 dû verser à la requérante le montant de  $(5.965,95 \text{ €} \times 2,5\% =) 6.115,10 \text{ €}$  et non pas le montant de 5.965,95 €

La partie défenderesse redoit ainsi à la requérante à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 15 septembre 2022 encore le montant de  $[(6.115,10 \text{ €} - 5.965,95 \text{ €}) \times 5,5(\text{mois}) =] 820,27 \text{ €}$

La partie défenderesse redoit partant encore à la requérante à titre d'arriérés de salaire le montant de  $(851,76 \text{ €} + 873,10 \text{ €} + 820,27 \text{ €}) = 2.545,13 \text{ €}$

Les calculs de la requérante sont partant exacts et la demande de cette dernière en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 2.545,13 €

### **III. Quant au harcèlement moral**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre du préjudice moral qu'elle aurait subi à la suite des faits de harcèlement moral dont elle aurait été victime sur son lieu de travail.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande que la partie défenderesse lui a refusé sa première demande de retour progressif sans lui donner de motifs réels et acceptables.

Elle fait ensuite valoir qu'après sept mois d'absence, elle a proposé de revenir au sein de la société, mais que la partie défenderesse a catégoriquement refusé, prétextant qu'elle perturbait les autres employés.

Elle fait ensuite valoir que dans la période qui a précédé la crise sanitaire, Franck VERDEIL a commencé à l'influencer psychologiquement, notamment en lui faisant des soins ésotériques et en exerçant sur elle des pressions psychologiques, ce qui sortirait du cadre professionnel.

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite du refus de retour progressif en 2020, elle a eu une chute brutale de sa confiance en soi et en ses capacités, ce qui lui aurait valu un retour à l'hôpital pendant trois mois.

Elle fait ensuite valoir que Franck VERDEIL est même allé jusqu'à embaucher une autre personne, PERSONNE6.) afin de remplacer PERSONNE4.) dans les tâches administratives plutôt que de la réintégrer dans l'entreprise, sans donner de raisons valables.

Elle fait encore valoir qu'elle regrette le manque d'accompagnement moral à son retour au travail, ainsi que les actes de harcèlement moral et financier.

Elle fait finalement valoir qu'elle a subi de réelles mises à l'écart et une placardisation que ce soit de la part de son employeur ou de ses collègues de travail.

Elle fait partant valoir que la conduite de la partie défenderesse a porté atteinte à sa dignité et à son intégrité psychique.

La requérante fait dès lors valoir que les agissements de la partie défenderesse lui ont causé un préjudice moral qu'elle chiffre à la somme de 10.000.- €

La partie défenderesse conteste qu'elle ait moralement harcelé la requérante.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le harcèlement dont fait état la requérante n'est étayé par aucune pièce pertinente.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Le législateur luxembourgeois n'ayant pas encore légiféré la matière du harcèlement moral au lieu de travail en droit privé en 2022, il y a lieu de se référer à la jurisprudence luxembourgeoise qui admet qu'un salarié puisse introduire une action en allocation de dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du code civil, l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise, devant exécuter de bonne foi les contrats de travail, assurer aux salariés des conditions de travail normales et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Constitue ainsi un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un salarié lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

La requérante doit partant notamment prouver qu'elle a été moralement harcelée sur son lieu de travail.

Or, la requérante est restée en défaut de démontrer que Franck VERDEIL ou l'un de ses collègues de travail l'a moralement harcelée sur son lieu de travail.

Elle est ainsi plus particulièrement restée en défaut d'établir que Franck VERDEIL l'a mise à l'écart et qu'il a voulu la mettre au placard.

La circonstance que la partie défenderesse n'a pas été d'accord avec une reprise du travail pour raisons thérapeutiques de la requérante ne constitue ainsi à elle seule pas une mise à l'écart de cette dernière, l'employeur ayant le droit de refuser des mi-temps thérapeutiques de ses salariés pour des raisons d'organisation de son entreprise.

La requérante est ensuite restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse a refusé son retour au sein de la société au motif qu'elle perturbait les autres salariés.

Si PERSONNE7.) a encore dans son attestation testimoniale attesté que la requérante a été stressée sur son lieu de travail, il convient cependant de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Toute activité professionnelle peut ainsi être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral.

La circonstance que la requérante a été stressée sur son lieu de travail n'implique dès lors par que Franck VERDEIL l'a moralement harcelée sur son lieu de travail.

Si PERSONNE7.) a ensuite dans son attestation testimoniale attesté que Franck VERDEIL a fait un soin de magnétisme à la requérante à son domicile et que la requérante est allée voir un magnétiseur sur recommandation de Franck VERDEIL, ces faits ne sauraient pas être qualifiés de harcèlement moral.

Les conversations entre PERSONNE5.) et la requérante que cette dernière a versées au dossier ne prouvent ensuite pas non plus que la requérante a été moralement harcelée sur son lieu de travail alors que PERSONNE5.) dit dans ces échanges qu'il a fait l'objet de harcèlement de la part de PERSONNE3.) et qu'il ne décrit par de faits de harcèlement précis dont aurait fait l'objet la requérante.

Le certificat du docteur PERSONNE8.) du 13 septembre 2023 ne saurait finalement pas prouver que la requérante a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de Franck VERDEIL alors qu'il ne fait qu'attester ce que la requérante a bien voulu raconter au médecin.

Etant donné que la requérante est restée en défaut de démontrer qu'elle a été moralement harcelée sur son lieu de travail, sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le harcèlement moral qu'elle aurait subi sur son lieu de travail doit être déclarée non fondée.

#### **IV. Quant à la demande de la requérante en versement d'un certificat de travail**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre un certificat de travail sous astreinte de 50.- €par jour de retard, l'astreinte prenant effet à compter de la demande en justice et sans limitation de montant.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la cinquième demande de la requérante.

##### **B. Quant aux motifs du jugement**

D'après l'article L.125-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée

en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle a satisfait à son obligation lui imposée par l'article L.125-6 du code du travail, il y a lieu de la condamner à verser à la requérante un certificat de travail endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €

## **V. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 57.496,14 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 septembre 2022 au 2 octobre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

## **VI. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 2.000.- € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse n'a pas non plus pris position sur la sixième demande de la requérante.

### **B. Quant aux motifs du jugement**

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la requérante tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la requérante est en l'espèce en tout cas restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

## **VII. 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 5.000.- € 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.250.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

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.

## **VIII. 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.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 2.545,13 €

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, ainsi que pour la condamnation au versement du certificat de travail, 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 augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 103.341,21 € sinon à la somme de 100.868,74 €;

**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., en liquidation, a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 5 mai 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 10.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 2.545,13 €;

**déclare** non fondée sa demande en réparation du dommage moral qu'elle aurait subi pour avoir été moralement harcelée sur son lieu de travail et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en liquidation, à payer à PERSONNE1.) le montant de (10.000.- €+ 2.545,13 €=) 12.545,13 €avec les intérêts légaux à partir du 8 août 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en versement d'un certificat de travail ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en liquidation, à verser à PERSONNE1.) ce document endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- €par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €;

**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 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en liquidation, à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € 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 liquidation, en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en liquidation, à tous les frais et dépens de l'instance ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 2.545,13 € et la rejette pour le surplus.

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**