

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 486/2025
(rôle L-TRAV-519/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	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 Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ s.a., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Caroline SCHILTZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne FERRY, 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 Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 22 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 septembre 2023. Après refixations, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience publique du 16 avril 2024.

L'affaire fut réappelée à l'audience du 1^{er} octobre 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 21 janvier 2025.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Caroline SCHILTZ

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

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 à Luxembourg en date du 22 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 ses licenciements qu'elle qualifie d'abusifs les montants suivants :

- | | |
|---|------------|
| 1) dommage moral pour licenciement avec effet immédiat abusif : | 4.000,00 € |
| 2) indemnité compensatoire de préavis : | 4.967,06 € |
| 3) dommage matériel pour licenciement avec préavis abusif : | 7.000,00 € |
| 4) dommage moral pour licenciement avec préavis abusif : | 3.000,00 € |
| 5) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 1.658,56 € |

soit en tout le montant de 20.625,62 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € 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, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 21 janvier 2025, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement avec préavis abusif à la somme de 2.517,20 €

Elle a finalement demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.046.- €

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 21 janvier 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 9.426,36 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 juin au 30 septembre 2023 inclus, avec les intérêts au taux légal 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 aux licenciements

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 7 octobre 2021 en qualité de « Studioleiterin », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 28 avril 2023.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 2 mai 2023.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec effet immédiat par courrier daté du 16 mai 2023.

Le courrier daté du 16 mai 2023 est rédigé comme suit :

SCAN

La requérante a notamment fait contester ses licenciements le 3 août 2023.

B. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

En ce qui concerne en premier lieu le licenciement avec effet immédiat, la requérante fait plus particulièrement 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.

Elle conteste ensuite qu'elle ait été en absence injustifiée depuis le 28 avril 2023.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des échanges de mails des 27 et 28 avril 2023 qu'elle a le 28 avril 2023 à 3.52 heures informé la partie défenderesse qu'elle ne se sentait pas bien et qu'elle ne se présenterait pas à son poste le lendemain.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a le 28 avril 2023 à 6.16 heures envoyé un SMS à la partie défenderesse qu'elle n'allait pas se rendre au travail le jour en question et qu'elle allait se rendre chez le médecin.

Elle fait dès lors valoir qu'elle a informé la partie défenderesse qu'elle était en incapacité de travail mais que son ancien employeur l'a licenciée le 28 avril 2023 à 10.58 heures.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a encore dans son mail du 28 avril 2023 dispensée de prêter le préavis.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a indiqué dans ce mail qu'elle imputerait les jours de congé restants sur le préavis.

Elle renvoie encore à sa fiche de salaire du mois de mai 2023 pour retenir qu'elle a été en maladie du 2 au 6 mai 2023 et qu'on lui a imputé les congés pour le reste.

La requérante fait finalement valoir qu'elle n'a pas commis de faute alors qu'elle aurait été dispensée de prêter le préavis.

En ce qui concerne ensuite son licenciement avec préavis, la requérante fait notamment valoir que ce licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, qui aurait réceptionné sa demande de motifs le 8 mai 2023, n'aurait jamais répondu à cette dernière demande.

La partie défenderesse ne conteste pas que les licenciements qu'elle a prononcés à l'encontre de la requérante sont abusifs.

En ce qui concerne en premier lieu le licenciement avec effet immédiat, la partie défenderesse admet avoir licencié la requérante pour absence injustifiée alors que son ancienne salariée aurait été en dispense de travail.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec préavis, la partie défenderesse reconnaît qu'elle a licencié la requérante pendant sa maladie et qu'elle n'a pas répondu à sa demande de motifs.

C. Quant aux motifs du jugement

a) Quant au caractère abusif des licenciements

En présence de deux licenciements successifs, l'un avec préavis et le deuxième avec effet immédiat, il y a lieu d'examiner d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a mis définitivement fin aux relations de travail.

Ce licenciement avec effet immédiat n'a cependant pas remplacé le licenciement avec préavis en ce sens que celui-ci serait à considérer comme n'ayant jamais existé.

Il a seulement mis fin prématurément à un contrat de travail qui devait venir à échéance à la fin de la période de préavis.

Il en résulte que pour apprécier le bien-fondé de la demande en dommages et intérêts et la relation causale du préjudice subi avec le licenciement, il y a lieu d'examiner les deux licenciements en commençant par celui qui a mis fin définitivement au contrat.

1) Quant au licenciement avec effet immédiat

- Quant à la précision des motifs du licenciement

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

Les motifs du 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.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de 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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de licenciement à la requérante une absence injustifiée pour le 28 avril 2023, le fait de ne lui avoir remis un certificat médical pour la période allant du 2 au 6 mai 2023 que le 3 mai 2023, ainsi que de ne plus s'être manifestée depuis le 8 mai 2023, de sorte qu'elle a indiqué dans cette lettre la nature des fautes qu'elle reproche à son ancienne salariée.

La partie défenderesse a en outre indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à l'absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Il résulte des éléments du dossier que la requérante a par mail du 28 avril 2023 à 3.52 heures informé la partie défenderesse de son incapacité de travail pour la journée du 28 avril 2023, information qu'elle a notamment réitérée par SMS le même jour à 6.16 heures.

Cette information a été reçue par la partie défenderesse qui a par SMS du 28 avril 2023 à 9.19 heures demandé à la requérante si elle allait retravailler le lendemain.

La partie défenderesse a finalement licencié la requérante avec préavis suivant courrier du 28 avril 2023 avec dispense de prester le préavis suivant mail du même jour à 10.58 heures.

La requérante s'est ainsi non seulement décommandée pour le 28 avril 2023, mais la partie défenderesse l'a par mail du même jour dispensée de prester son préavis.

La requérante n'a ainsi pas été absente de façon injustifiée de son poste de travail depuis le 28 avril 2023, de sorte que les motifs du licenciement de la requérante ne sont pas réels.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 16 mai 2023 doit partant être déclaré abusif.

2) Quant au licenciement avec préavis

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. »

Il est constant en cause que la partie défenderesse, qui a licencié la requérante le 28 avril 2023 alors que cette dernière s'était décommandée pour cette journée pour cause de maladie, n'a pas non plus fourni à son ancienne salariée les motifs de son licenciement suite à la demande de cette dernière en communication de ces motifs.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 28 avril 2023 doit partant également être déclaré abusif.

b) Quant aux demandes indemnitaires

1) Quant au licenciement avec effet immédiat

- Quant au dommage moral
 - 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 4.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait tout de suite retrouvé du travail, n'a pas démontré qu'elle a été anxieuse suite à son licenciement.

- Quant aux motifs du jugement

Or, en présence de deux licenciements intervenus successivement, chacun des licenciements intervenus est en principe susceptible de causer un préjudice spécifique.

Etant donné que le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, mais que ce dernier a été précédé par un licenciement avec préavis qui a mis fin aux relations de travail entre les parties au litige, il y a lieu de fixer le préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif à la somme de 500.- €

- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis
 - Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [1,5(mois) X 3.311,37 €(salaire mensuel) =] 4.967,06 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour la période allant du 16 mai au 30 juin 2023.

La partie défenderesse reconnaît qu'elle redoit à la requérante le montant de 4.967,06 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :
à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, que la requérante a été au service de la partie défenderesse durant une période inférieure à cinq ans et que la partie défenderesse a payé à la requérante ses salaires jusqu'au 15 mai 2023, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 4.967,06 €

2) Quant au licenciement avec préavis

- Quant au dommage matériel
 - Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.517,20 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a versé aucune recherche d'emploi au dossier.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a fait aucun effort pour retrouver un emploi aussi rapidement que possible.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a été dispensée de prêter son préavis et qu'elle n'a rien fait pendant cette période de dispense.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a en date du 1^{er} octobre 2023 trouvé un nouvel emploi.

Elle fait encore valoir que la requérante, qui aurait rendu son tablier, avait déjà une nouvelle opportunité de travail ailleurs.

Elle fait finalement valoir que le montant réclamé par la partie défenderesse au titre de son dommage matériel est couvert par les indemnités de chômage qu'elle a perçues.

La partie défenderesse fait dès lors valoir qu'il n'y a pas lieu de retenir de période de référence.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par la requérante au maximum.

■ 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.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec préavis par courrier daté du 28 avril 2023 avec dispense de prester le préavis et qui a retrouvé du travail le 1^{er} octobre 2023, n'a pour la période allant du 28 avril au 1^{er} octobre 2023 versé aucune demande d'emploi au dossier.

La requérante est dès lors restée en défaut de démontrer qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

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

- 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 3.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait encore valoir que la requérante n'a pas prouvé qu'elle a suite à son licenciement été anxieuse.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande de la requérante en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

■ 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 immédiatement 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 1.500.- €

II. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [54,65(heures) X 19,1409 (salaire horaire) =] 1.046.- € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle fait en effet valoir que sur les 86,65 heures de congé dont elle a réclamé le paiement dans la requête, 32 heures de congé lui ont été payées par la partie défenderesse.

La requérante fait encore valoir qu'en cas de dispense de prester le préavis, l'employeur ne peut pas imputer de son propre chef les congés non pris sans l'accord du salarié.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante a encore pris 24 heures de congé en février 2023.

Elle renvoie à ce sujet au plan de travail de la requérante pour le mois de février 2023.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a installé un système informatique auprès de ses salariés qui inscriraient leurs congés qu'elle confirmerait par la suite.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du plan de travail en question que la requérante a pris congé les 2, 3 et 10 février 2023, de sorte que la requérante n'aurait plus droit qu'à un solde de congé de 30,65 heures, soit au montant de 586,67 €

La requérante réplique que le plan de travail versé par la partie défenderesse est un document unilatéral.

Elle fait ensuite valoir que ce document ne comporte pas de signature.

La requérante fait partant valoir que le document litigieux n'a pas de valeur juridique.

La partie défenderesse réplique que la signature est électronique, ce que la requérante conteste.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant

au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. ».

Or, la partie défenderesse est au vu des contestations de la requérante restée en défaut de prouver que la requérante a pris 24 heures de congé au mois de février 2023.

Si le plan de travail met en compte du congé pour les journées des 2, 3 et 10 février 2023, il n'en résulte pas que la requérante a pris du congé pour ces trois journées.

Il ne résulte en effet pas de ce plan de travail qui l'a établi, ni que la requérante l'a signé de manière électronique.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour 54,65 heures de congé, soit pour le montant réclamé de 1.046.- €

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 à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 9.426,36 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 15 juin au 30 septembre 2023 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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.

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 750.- € 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 réclamée de 750.- €

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 réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement avec préavis abusif à la somme de 2.517,20 €;

lui **donne** encore **acte** qu'elle réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.046.- €;

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 avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 16 mai 2023 abusif ;

déclare le licenciement avec préavis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 28 avril 2023 abusif ;

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

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement avec préavis abusif pour le montant de 1.500.- €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif pour le montant de 500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.967,06 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.046.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.500.- €+ 500.- €+ 4.967,06 €+ 1.046.- €=) 8.013,06 €avec les intérêts légaux à partir du 22 août 2023, 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 de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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 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