

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1026/2025**  
**(rôle L-TRAV-93/23)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 18 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Anne BODIN, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, 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-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée ELVINGER DESSOY MARX s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1461 Luxembourg, 31, rue d'Eich, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 251 584, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Stéphanie ELVINGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Serge MARX, 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 février 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 février 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 février 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Anne BODIN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Stéphanie ELVINGER.

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 8 février 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 :	30.534,48 €
2) dommage moral :	22.900,86 €
3) arriérés de salaire :	23.497,13 €

soit en tout le montant de 76.932,47 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.816,81 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement ou à titre de dommage moral pour inobservation de la convention collective applicable, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre un certificat de travail rectifié mentionnant la fonction d'aide-soignante pour la période du 15 janvier 2020 au 15 mai 2022 sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement.

La requérante demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a exposés du fait du comportement fautif de son ancien employeur, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, 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 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

A l'audience du 27 février 2025, la requérante a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif alors qu'elle aurait immédiatement retrouvé du travail à la fin de son préavis.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle réduisait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 4.500.- €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

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

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 8 février 2020 pour cause de prescription.

La requérante n'a pas pris position sur le premier moyen de la partie défenderesse.

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

En ce qui concerne en premier lieu le moyen de la prescription de la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire, d'après l'article 2277 du code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Etant donné que la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire a été introduite le 8 février 2023, elle est en application des deux dispositions légales précitées prescrite pour la période antérieure au 8 février 2020.

La demande en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée irrecevable pour la période antérieure au 8 février 2020.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant au licenciement**

#### **a) Quant aux faits**

Suivant contrat de travail à durée déterminée signé le 31 décembre 2019, la partie défenderesse a engagé la requérante le 15 janvier 2020 en qualité d'aide senior pour la période allant du 15 janvier au 31 mars 2020.

Une convention de stage de formation pour le stage d'adaptation en vue de la reconnaissance d'équivalence au diplôme luxembourgeois d'aide-soignant a été conclue en avril 2020 entre la requérante, son responsable de stage, la partie défenderesse et le représentant du Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse pour la période allant du 30 avril 2020 au 1<sup>er</sup> août 2021.

Suivant contrat de travail à durée déterminée signé le 1<sup>er</sup> avril 2020, la partie défenderesse a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> avril 2020 en qualité de « stagiaire-service soins » pour la période allant du 30 avril 2020 au 1<sup>er</sup> août 2021.

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 1<sup>er</sup> février 2022, la partie défenderesse a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> février 2022 en qualité d'aide-soignante.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 14 mars 2022 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 16 mars 2022 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 13 avril 2022.

Le courrier du 13 avril 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement le 24 mai 2022.

#### **b) Quant au caractère abusif du licenciement : 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.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que les faits ne sont pas datés pour la majorité des cas et qu'ils ne sont pas contextualisés, de sorte que l'on pourrait interpréter les situations décrites d'une toute autre façon sans qu'une faute puisse être identifiée dans son chef.

En ce qui concerne plus précisément les faits relatifs à Monsieur F, la requérante fait valoir que le patient en question n'est pas nommé dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne Monsieur F, la requérante fait finalement valoir que les appels multiples de ce dernier ne sont pas datés.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à Madame P, la requérante fait valoir que le nom de cette patiente n'est pas indiqué dans la lettre de motifs.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique ni l'heure à laquelle elle devait mettre le pyjama à Madame P, ni quelles ont été les instructions à ce sujet.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'indique pas à quelle soignante elle aurait fait la remarque « de toute façon, elle n'a pas le choix ».

La requérante fait finalement valoir que les faits relatifs à Madame P ne sont ni datés, ni contextualisés.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à Madame R, la requérante fait valoir que les faits ne sont pas contextualisés.

En ce qui concerne ensuite le comportement inacceptable et discriminatoire qu'elle aurait eu pendant plusieurs mois envers sa collègue de travail M, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs au fil de quels mois la situation se serait dégradée, ni pendant quelle période elle se serait dégradée.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas décrit de manière précise dans la lettre de motifs le comportement qu'elle aurait eu.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs la date à laquelle M se serait rendu en larmes auprès de la direction alors qu'elle n'aurait plus supporté ses commentaires.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'état d'insalubrité de la cuisine, la requérante fait valoir que les faits ne sont pas contextualisés dans la lettre de motifs.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs qui utilisait la cuisine, qui était censé la laver, quelles autres personnes étaient en service au même moment et pourquoi ces autres personnes n'ont pas été convoquées au même titre qu'elle.

En ce qui concerne encore le reproche relatif au message adressé à la direction le 7 octobre 2021, la requérante fait valoir qu'aucun contexte n'est donné dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à son comportement déplacé et insolent envers ses collègues de travail, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'a pas nommé dans la lettre de motifs la collègue de travail envers laquelle elle aurait eu un comportement déplacé, voire insolent.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'il est impossible de déterminer la moindre faute de sa part sur base d'une description aussi évasive.

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

Elle fait en effet valoir qu'elle a détaillé de façon très précise dans la lettre de motifs les reproches faits à la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a donné dans la lettre des motifs le contexte des faits, des dates et des personnes, de sorte que ce serait circonstancié.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante sait à quels incidents elle fait référence dans la lettre de motifs.

Elle fait dès lors valoir que la lettre de motifs répond aux exigences de précision requises par la loi, de sorte que la requérante aurait pu apprécier le caractère réel et sérieux des motifs se trouvant à la base de son licenciement et prendre utilement position.

Elle fait partant valoir que la requérante a très bien compris pourquoi elle a été licenciée.

La partie défenderesse entend finalement prouver sa version des faits par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier, sinon l'offre encore en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante réplique qu'on ne peut pas pallier l'insuffisance de la lettre de motifs en donnant des détails dans des attestations testimoniales ou dans une offre de preuve.

La requérante fait finalement valoir qu'on y cite des propos qui ne sont pas 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.

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

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à l'insuffisance professionnelle de la requérante, la partie défenderesse est pour les faits relatifs à Monsieur F en premier lieu restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le nom de Monsieur F.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs auprès de quelle soignante Monsieur F se serait plaint que la requérante n'aurait pas tout de suite donné suite à ses sonneries et ne l'aurait pas aidé à aller aux toilettes.

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué dans la lettre de motifs la date à laquelle Monsieur F aurait sonné à d'itératives reprises pour demander de l'aide et à quelle date il aurait demandé à la requérante de l'aide pour se rendre aux toilettes.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à Madame P, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le nom de Madame P.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs à quelle date la requérante aurait voulu mettre le pyjama à Madame P à un horaire beaucoup plus tôt que d'habitude, l'horaire auquel elle aurait dû mettre le pyjama à Madame P, ni l'horaire auquel elle aurait voulu mettre le pyjama à Madame P.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs le nom de la soignante à laquelle la requérante aurait dit : « de toute façon, elle n'a pas le choix. ».

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à Madame R, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le nom de Madame R.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs le jour auquel la requérante aurait fait comprendre à l'époux de Madame R qu'il ne serait un jour plus possible de soulever Madame R pour qu'elle puisse quitter son lit et que cette dernière n'aurait plus d'autre choix que de rester toujours au lit.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le nom de la soignante qui a été témoin des faits.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux propos xénophobes que la requérante aurait tenus envers ses collègues de travail, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le nom de la collègue de travail envers laquelle la requérante aurait tenu des propos xénophobes et discriminatoires.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser le comportement inacceptable et discriminatoire que la requérante aurait eu à l'égard d'une autre collègue de travail M.

La partie défenderesse n'a ensuite pas précisé le nom de M dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs pendant combien de temps la requérante aurait harcelé M.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quels auraient été les remarques et commentaires à caractère xénophobe et désobligeant à l'égard de M.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la date à laquelle M se serait rendu en larmes auprès de la direction alors qu'elle n'aurait plus supporté les commentaires discriminatoires et dégradants de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manque de respect, voire aux actes d'insubordination de la requérante à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, la partie défenderesse n'a pour les faits

relatifs à l'état d'insalubrité de la cuisine de la gériatrie ni indiqué dans la lettre de motifs le nom des supérieurs hiérarchiques qui auraient fait un tour de contrôle au sein de la gériatrie, ni le nom de la personne qui aurait donné à la requérante l'ordre de ranger la cuisine, ni indiqué le nom de la collègue de travail qui a dû ranger la cuisine.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au message du 7 octobre 2021 adressé à la direction, la partie défenderesse est restée en défaut de reproduire l'intégralité de ce message dans la lettre de motifs, de sorte que le tribunal de ce siège n'est pas en mesure d'apprécier à la lecture de la lettre de motifs si la requérante a manqué de respect à sa tutrice de stage.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au comportement déplacé et insolent de la requérante à l'égard de ses collègues de travail, la partie défenderesse est restée en défaut de nommer Madame P dans la lettre de motifs.

A l'exception de la date du 1<sup>er</sup> mars 2022, les faits ne sont finalement pas datés dans la lettre de motifs.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

L'offre de preuve de la partie défenderesse ne saurait pas pallier un défaut de précision initiale des motifs, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'admettre.

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 14 mars 2022 doit être déclaré abusif.

### c) Quant aux demandes indemnitaires

#### 1) 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 22.900,86 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait valoir à l'appui de sa première demande que les motifs du licenciement sont particulièrement offensants alors que la partie défenderesse l'aurait diffamée en lui prêtant des propos xénophobes qu'elle n'aurait jamais formulés.

La partie défenderesse conteste la première demande de la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante est restée en défaut de prouver qu'elle a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

La partie défenderesse fait valoir à titre subsidiaire que le montant que la requérante réclame au titre de son préjudice moral est surfait.

##### - 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.

Or, la requérante, qui a été licenciée par courrier datée du 14 mars 2022 et qui a retrouvé du travail le 15 mai 2022, a certainement fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Etant donné que la requérante a déjà trouvé du travail le 15 mai 2022, elle n'a cependant pas dû se faire trop de soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a partant 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 2.500.- €

## 2) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ou quant au dommage moral pour inobservation de la convention collective applicable

### - Quant aux moyens des parties au litige

A titre subsidiaire, la requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.816,81 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement ou à titre de dommage moral pour inobservation de la convention collective applicable, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande subsidiaire, la requérante cite en premier lieu l'article 8 de la convention collective du travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS) aux termes duquel :

*« La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu sous la forme prévue par l'article L.124-1 et suivants du code du travail.*

*Avant tout licenciement avec préavis ou pour faute grave, l'employeur est tenu de convoier le salarié à un entretien préalable, tel que prévu à l'article L.124-2 du code du travail, quel que soit le nombre de ses salariés. ».*

Elle fait ainsi valoir que les salariés de la partie défenderesse bénéficient de cette convention collective de travail alors que l'activité de son ancien employeur entrerait dans le champ d'application de la convention défini à son article 3.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne l'a pas convoquée à un entretien préalable au licenciement.

Elle fait ainsi valoir que ce manquement rend le licenciement irrégulier.

Elle fait dès lors valoir qu'elle réclame la réparation de son préjudice lié à l'irrégularité de son licenciement évalué au montant de 3.816,81 €

La requérante fait partant valoir qu'il convient de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.816,81 € au titre de l'irrégularité du licenciement au vœu de l'article L.124-12 du code du travail ou à titre de dommage moral pour inobservation de la convention collective applicable.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'elle occupe moins de cinquante salariés, de sorte qu'elle ne serait pas tenue de procéder à un entretien préalable au licenciement en vertu de l'article L.124-2 du code du travail.

Elle fait ensuite valoir que la jurisprudence est claire pour décider que lorsque les dispositions d'une convention collective de travail prévoient des formalités préalables au licenciement, l'inobservation de ces dispositions ne saurait entraîner la nullité ou l'irrégularité du licenciement intervenu du moment qu'aucune sanction n'est prévue par les dispositions afférentes.

Elle fait ainsi valoir que la CCT SAS ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect de l'entretien préalable, de sorte que le licenciement ne pourrait pas être déclaré irrégulier pour ne pas avoir respecté cette formalité.

La requérante demande partant le rejet de la demande de la requérante en réparation du préjudice subi lié à la prétendue irrégularité du licenciement.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir rejeter la demande en réparation du préjudice portant sur le montant de 3.816,81 € sinon à le voir ramener à de plus justes proportions.

Elle fait en effet valoir que l'article L.124-12 du code du travail prévoit que l'indemnité à payer par l'employeur ne peut être supérieure à un mois.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce qu'essaierait de faire croire la requérante, il n'y a donc aucune obligation pour le tribunal d'accorder un mois de salaire.

Elle fait partant valoir qu'à défaut pour la requérante de justifier pourquoi elle aurait droit au maximum de l'indemnité prévue, sa demande est à rejeter.

La partie défenderesse se demande finalement d'où vient le montant de 3.816,81 €

- Quant aux motifs de l'ordonnance

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».*

Etant donné que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 14 mars 2022 a été déclaré abusif, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit être déclarée non fondée.

Il doit en être décidé de même pour la demande en réparation du préjudice moral que la requérante aurait subi du fait de la non-observation de la CCT SAS alors qu'une telle sanction n'est pas prévue par cette convention collective et que la requérante est en outre restée en défaut d'expliquer en quoi aurait consisté ce préjudice moral.

B. Quant aux 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 23.497,13 € à titre d'arriérés de salaire.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire que la partie défenderesse ne l'a jamais rémunérée en respectant la convention collective applicable.

Elle fait en effet valoir que dès le départ, la profession initialement indiquée au contrat de travail du 31 décembre 2019 d'« aide socio-familiale » est raturée pour un intitulé fantaisiste « d'aide-senior » qui est inexistant dans le tableau des professions prévu dans la convention collective applicable.

Elle fait ainsi valoir que cette manœuvre vise uniquement à la rétribuer selon la rémunération minimum prévue pour les professions sans qualification.

Elle a au contraire fait valoir qu'elle a chaque jour effectué les tâches d'une aide-soignante comme cela était détaillé dans le contrat de travail signé le 31 décembre 2019 : « Le travail devant être exécuté par le salarié comprendra notamment les tâches suivantes, sans que cette énumération ne soit limitative : les prestations d'actes telles que prévues par la législation applicable à la profession d'aide-soignant, les actes tels que prévus par la législation applicable en matière d'assurance dépendance et tous les actes généralement quelconques en relation avec les aides, soins et services dispensés aux pensionnaires de la Résidence ADRESSE3.). ».

Elle fait ainsi valoir que l'intitulé fantaisiste d'« aide-senior » ne qualifie pas correctement la nature des tâches qu'elle a effectivement réalisées au profit de la description détaillée de son poste qui mentionnerait notamment les prestations d'actes d'aide-soignante, de soins et de services dispensés aux pensionnaires.

Elle fait ainsi valoir qu'au vœu de l'adage selon lequel les dispositions spéciales dérogent aux dispositions générales, il conviendra d'écarter cet intitulé fantaisiste et vague d'« aide-senior » au profit de la description détaillée de son poste.

Elle fait ensuite valoir que dans son premier CDD, il est mentionné qu'elle envisageait de voir reconnaître son diplôme français et occuper un poste d'aide-soignante.

Elle fait ensuite valoir que les fiches de salaire de l'époque mentionnent « aide-soignante en formation ».

Elle renvoie encore à l'article 22&4 de la prédite convention collective.

Elle renvoie finalement à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour retenir que les tâches qu'elle a réalisées sous la responsabilité de PERSONNE2.) ont bien été celles d'une aide-soignante.

Elle fait dès lors valoir qu'elle aurait dû être rémunérée selon la carrière C3 dès le début de la relation de travail, soit à compter du 15 janvier 2020.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à partir de février 2022 qu'elle a été rémunérée selon la carrière C3, à hauteur du travail effectué et de ses fonctions d'aide-soignante.

Elle fait ainsi valoir que cette application erronée de la convention collective l'a privée de près de 32% de sa rémunération alors que la grille de rémunérations exprimées en points de la convention collective prévoit pour une carrière C3 (aide-soignante) 162 points et pour une carrière C1 (profession non qualifiée) 123 points seulement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dès lors été rémunérée du 15 janvier 2020 au 31 janvier 2022, soit une période de 24,5 mois, selon une carrière erronée qui ne correspondait ni au travail qu'elle a effectué, ni à ses qualifications.

Elle fait ainsi valoir qu'en 2020, son total annuel brut s'est élevé au montant de 33.111,99 € alors qu'elle aurait dû percevoir le montant de 43.707,83 € ( $33.111,99 * 1,32$ ) en étant correctement rémunérée selon une carrière C3.

Elle fait ensuite valoir qu'en 2021, son total annuel brut s'est élevé au montant de 37.537,60 € alors qu'elle aurait dû percevoir le montant de 49.549,63 € ( $37.537,60 * 1,32$ ) en étant correctement rémunérée selon une carrière C3.

Elle fait finalement valoir que pour janvier 2020, sa rémunération brute mensuelle s'élevait au montant de 2.778,95 € alors qu'elle aurait dû percevoir le montant de 3.668,21 € ( $2.778,95 * 1,32$ ) en étant correctement rémunérée selon une carrière C3.

Elle fait dès lors valoir que ces arriérés de salaire représentent une somme s'élevant au montant de 23.497,13 €

La requérante fait partant valoir qu'il convient de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 23.497,13 € à titre d'arriérés de salaire.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire dans son principe et dans son quantum.

Elle se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 2 février 2012, numéro 36378 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 30 juin 2022, numéro CAL-2020-00646 du rôle, pour retenir que la classification des carrières n'est pas faite selon les fonctions exercées par le salarié, mais selon la formation de ce dernier.

Elle fait ainsi valoir que ce qui compte en vertu de l'article 23 de la CCT SAS, c'est la qualification requise, sanctionnée par un certificat ou un diplôme luxembourgeois ou reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'est en l'espèce pas contesté que le diplôme de la requérante n'a été reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg que par un arrêté ministériel du 7 janvier 2022, reçu par elle en date du 21 janvier 2022.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est qu'à partir du 1<sup>er</sup> février 2022 que la requérante a pu être rémunérée selon la carrière C3 « aide-soignant ».

Elle fait encore valoir que dès le début de sa période de stage, la requérante a été rémunérée selon la carrière C1 conformément à l'article 23 de la CCT SAS.

Elle fait ainsi valoir que dans la mesure où la requérante n'avait pas le diplôme « d'aide socio-familiale », qui correspondrait à une formation spécifique de trois ans, et qu'elle ne remplissait pas non plus les autres critères du tableau des professions par carrière repris par l'article 23 de la CCT SAS, elle a rémunéré la requérante suivant la carrière C1.

La partie défenderesse demande partant à voir déclarer non fondée la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas versé de décompte en bonne et due forme qui aurait permis de vérifier les montants réclamés.

- Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 23 de la CCT SAS intitulé « tableau des carrières et grilles de rémunérations », le salarié est engagé dans la carrière qui correspond à la profession requise pour le poste de travail qu'il

occupe et sous réserve qu'il dispose au moins de la qualification requise, sanctionnée par un certificat ou diplôme luxembourgeois ou reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg.

Il résulte ensuite du tableau de la CCT SAS que la classification n'est pas faite selon les fonctions exercées par le salarié, mais selon la formation de ce salarié.

La requérante ne saurait donc pas prospérer dans sa demande en paiement d'arriérés de salaire en faisant valoir qu'elle a depuis le 15 janvier 2020 effectué auprès de la partie défenderesse les tâches d'une aide-soignante.

Il résulte ensuite des éléments du dossier que la requérante est détentrice d'un diplôme d'Etat d'aide-soignante français délivré en date du 18 juillet 2018 par le Ministère chargé de la Santé.

Il en résulte finalement que ce diplôme a été reconnu équivalent au Grand-Duché de Luxembourg par arrêté ministériel du 7 janvier 2022.

Il résulte partant de ces éléments que la requérante aurait dû être rémunérée selon la carrière C3 à partir du 7 janvier 2022.

Or, il résulte de la fiche de salaire du mois de janvier 2022 que la requérante a touché à titre d'arriérés de salaire le montant de 2.778,95 € selon la carrière C1.

La requérante a partant perçu à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 7 janvier au 31 janvier 2022 le montant de  $[2.778,95 \text{ €} : 31(\text{jours}) \times 24(\text{jours}) =] 2.151,45 \text{ €}$  alors qu'elle aurait dû percevoir pour cette période le montant de  $[2.151,45 \text{ €} \times 162(\text{points}) : 123(\text{points}) =] 2.833,61 \text{ €}$

La grille de rémunérations exprimée en points de la CCT SAS prévoit en effet 162 points pour une carrière C3 et 123 points pour une carrière C1.

La demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée fondée pour le montant de  $(2.833,61 \text{ €} - 2.151,45 \text{ €}) = 682,16 \text{ €}$

### C. Quant à la demande de la requérante en rectification de son certificat de travail

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à rectifier son certificat de travail pour faire apparaître la réelle fonction d'« aide-soignante » qu'elle a occupée pour la période allant du 15 janvier 2020 au 14 mai 2022.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la demande de la requérante en rectification de son certificat de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a pas lieu à rectification du certificat de travail alors que la requérante n'aurait exercé les fonctions d'aide-soignante qu'à partir de la reconnaissance de son diplôme au Luxembourg fin janvier 2022.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante n'a même pas versé son certificat de travail.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la requérante est restée en défaut de verser le certificat de travail que lui a communiqué la partie défenderesse, le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de déterminer en quel sens il doit être rectifié.

La demande de la requérante en rectification de son certificat de travail doit partant être déclarée non fondée.

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

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

La requérante demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.500.- € à titre des frais et honoraires qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Elle fait valoir à l'appui de cette demande qu'elle a dû avoir recours aux services de son avocat dès le mois de mai 2022 alors que la partie défenderesse l'aurait licenciée sans raison valable.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse a empêché toute négociation entre les parties et rendu nécessaire le dépôt de sa requête.

La requérante fait partant valoir qu'elle réclame la réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de l'ensemble des prestations réclamées auprès de son avocat à la suite des comportements incorrects de la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait valoir que les frais et les honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun à condition d'établir les éléments constitutifs conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Elle fait ainsi valoir que l'exercice d'une action en justice, de même que la résistance à une telle demande, ne sont en principe pas fautifs et ne dégèrent en faute qu'en cas d'exercice abusif ou anormal de l'action en justice.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'est en l'espèce pas établi qu'elle ait commis une faute, de sorte que la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat laisserait d'être fondée.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante n'était pas obligée d'avoir recours à un avocat.

#### **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 prouver qu'elle a réglé à son avocat le montant de 4.500.- € dans le cadre de la présente procédure.

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.

#### **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 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

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

## **PAR CES MOTIFS**

### **le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

#### **statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort**

**déclare** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 8 février 2020 ;

**déclare** sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

**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 14 mars 2022 abusif ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.500.- €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement ou en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de la non-observation de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 682,16 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 682,16 €=) 3.182,16 €avec les intérêts légaux à partir du 8 février 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en rectification de son certificat de travail et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

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

**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**