

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1110/2025
(rôle L-TRAV-15/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 25 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Patrick BASEGGIO	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Anouk STREICHER, avocat, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Djokhar GHARBI, avocat, en remplacement de Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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,

ayant initialement comparu par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Celine ALVES FERNANDES, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 janvier 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 janvier 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Anouk STREICHER, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Djokhar GHARBI.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Celine ALVES FERNANDES.

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 9 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., 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 : | 30.000,00 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |

3) indemnité compensatoire pour congés non pris : 1.777,46 €

soit en tout le montant de 41.777,46 € avec les intérêts légaux sur le montant de 40.000.- € à partir de la demande en justice et sur le montant de 1.777,46 € à partir de la mise en demeure du 12 décembre 2022, sinon à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde.

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

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

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

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

A l'audience du 4 mars 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 abusif à la somme de 1.882,09 €

Elle a ensuite demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 7.380.- €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.777.- €

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 4 mars 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 7.528,48 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} décembre 2022 au 30 avril 2023 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la demande de la requérante en rejet de la farde VI versée par la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande notamment le rejet de la farde VI de la partie défenderesse alors que cette farde, qui lui aurait été communiquée le 3 mars 2025 au soir, lui a été communiquée tardivement.

La partie défenderesse réplique que l'analyse sur la dégradation de la situation financière de la société est rapidement faite.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, « *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

En outre, d'après l'article 282 du même code, « *le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de la communication incombe à la juridiction saisie du litige.

Cette communication doit se faire suffisamment tôt.

Il appartient donc au juge d'apprécier dans chaque cas si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient ainsi au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a ou non disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas d'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication des pièces doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de vérifier s'il a été procédé à la communication dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense.

Or, la partie défenderesse n'a pas contesté qu'elle a communiqué sa dernière farde de pièces à la requérante le 3 mars 2025 au soir, soit la veille de l'audience.

La requérante n'a partant pas disposé d'un délai suffisant pour examiner les pièces litigieuses et pour prendre position par rapport à ces pièces.

Il y partant lieu de rejeter la farde VI de la partie défenderesse des débats.

II. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1^{er} septembre 2021 en qualité de dessinatrice en bâtiment, l'a licenciée avec préavis le 30 septembre 2022 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 4 octobre 2022 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 28 octobre 2022.

Le courrier du 28 octobre 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 3 novembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

Elle fait en effet valoir que les reproches ne sont pas formulés de manière précise dans la lettre de motivation du licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne contient pas d'éléments factuels concrets.

Elle fait ainsi valoir que la formulation de sa mission auprès de la partie défenderesse est vague.

Elle fait ensuite valoir que les projets immobiliers ne sont pas cités de manière exhaustive.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse indique dans la lettre de motifs que ses prestations ne lui ont donné que moyennement satisfaction sans préciser ce qu'elle entend par là.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse indique dans la lettre de motifs qu'elle n'aurait pas les compétences pour surveiller la bonne exécution des projets résidentiels sans donner d'exemples concrets à ce sujet.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne contient pas de développements plus amples sur cette absence de satisfaction.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs pour quelles autorisations de bâtir elle devait assurer le suivi.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas donné de précision dans la lettre de motifs quant aux autorisations manquantes.

Elle fait ainsi valoir qu'il aurait incombé à la partie défenderesse d'indiquer dans la lettre de motifs quelles autorisations lui incombaient et d'y préciser en quoi elles auraient été insatisfaisantes ou manquantes.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas détaillé le motif économique du licenciement dans la lettre de motifs.

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

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.

En outre, 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.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif au refus de la requérante de se concilier avec son collègue de travail PERSONNE2.), la partie défenderesse l'a indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré la faute reprochée.

Ce motif du licenciement a partant été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ce motif-là.

La partie défenderesse n'a cependant pas indiqué les autres motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que ces autres motifs ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

En effet, la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs en quoi les prestations de la requérante n'auraient donné que moyennement satisfaction.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs quelles sont les compétences qui sont requises pour surveiller la bonne exécution des projets, ni en quoi la formation de requérante, son expérience et ses compétences ne permettent pas de réaliser les tâches pour lesquelles elle a été embauchée.

La partie défenderesse est encore restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs pour quels projets immobiliers la requérante n'aurait pas demandé les autorisations de bâtir, ni quels retards les autorisations de bâtir ont connu.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise.

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

1) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne l'incident relatif à la réunion du 23 septembre 2022, la requérante fait valoir que le contexte est déformé.

Elle fait ainsi valoir que les faits ne sont pas présentés conformément à la réalité.

Elle fait ainsi valoir que l'atmosphère a lors de la réunion été menaçante.

Elle fait valoir qu'elle a été bouleversée et qu'elle n'a pas su quoi dire.

Elle conteste ainsi avoir refusé de collaborer avec qui que ce soit.

Elle conteste finalement qu'elle ait été absente de manière inexcusée du 28 au 30 septembre 2022.

Elle fait en effet valoir que ce motif du licenciement, qui ne serait pas prouvé par des pièces, est inventé.

Elle renvoie ainsi à sa fiche de salaire du mois de septembre 2022 qui ne retiendrait pas cette absence injustifiée.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse lui a payé l'intégralité de son salaire.

Elle se base ensuite sur son calendrier Outlook, ainsi que sur les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), pour retenir qu'elle a bien travaillé la journée du 28 septembre 2022.

Elle fait encore valoir qu'il en est de même pour les journées des 29 et 30 septembre 2022.

Elle fait partant valoir qu'elle a occupé son poste de travail entre le 28 et le 30 septembre 2022, de sorte que le reproche afférent ne serait pas réel.

Elle fait finalement valoir que ce reproche n'est pas suffisamment grave pour justifier son licenciement.

La requérante fait partant valoir que son licenciement est abusif pour être contraire à la loi.

La partie défenderesse réplique que l'attitude de la requérante lors de la réunion du 23 septembre 2022 est corroborée par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

Elle fait en effet valoir que ses attestations testimoniales attestent le comportement de la requérante qui n'aurait pas souhaité collaborer avec PERSONNE2.).

Elle fait cependant valoir qu'une entente entre ses salariés était essentielle pour la paix sociale.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle ne voulait pas d'un mouton noir dans la société.

La requérante demande le rejet des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse.

Elle fait en effet en premier lieu valoir que ces attestations testimoniales ne remplissent pas les conditions de validité prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile alors qu'elles ne seraient pas accompagnées de la carte d'identité de l'auteur de ces attestations testimoniales.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE5.) et PERSONNE2.) ne peuvent pas témoigner alors qu'ils seraient les représentants de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE5.) et PERSONNE2.) sont les administrateurs-gérants de la partie défenderesse.

Elle fait ensuite valoir que les attestations testimoniales de PERSONNE6.), de PERSONNE2.) et de PERSONNE7.) sont le copié-collé de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.).

Elle fait ainsi valoir que les attestations testimoniales sont rédigées de la même manière et qu'elles reprennent les mêmes formules.

Elle fait encore valoir que les auteurs de ces attestations testimoniales ont même recopié une faute contenue dans l'attestation testimoniale de PERSONNE5.).

La requérante fait ainsi valoir que l'erreur de date du 27 septembre 2022 se retrouve dans toutes les attestations testimoniales.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne les motifs précis du licenciement ayant trait à l'incident relatif à la réunion du 23 septembre 2022 et à l'absence injustifiée de la requérante pour la période allant du 28 au 30 septembre 2022, la partie défenderesse a afin de les prouver versé des attestations testimoniales au dossier.

En ce qui concerne en premier lieu l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), elle doit être rejetée pour être irrecevable alors que PERSONNE5.) est l'administrateur-délégué de la partie défenderesse.

Ainsi, l'administrateur-délégué d'une société anonyme, expressément délégué dans cette fonction par le conseil d'administration, est dans cette qualité la personne physique qui représente la société en justice.

Considéré comme partie en cause, il ne peut partant déposer comme témoin alors que seuls les témoignages de tierces personnes sont admissibles.

En ce qui concerne ensuite le témoignage de PERSONNE2.), il doit être pris en considération alors que PERSONNE2.) ne représente actuellement plus la partie défenderesse en justice, de sorte qu'il n'est pas partie en cause.

Les attestations testimoniales autres que celles de PERSONNE5.) que la partie défenderesse a produites au dossier ne sont ensuite pas accompagnées de la carte d'identité des auteurs de ces attestations testimoniales, de sorte qu'elles ne remplissent pas les formalités prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Ces formalités ne sont cependant pas prescrites à peine de nullité.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si l'attestation non conforme à l'article 402 du nouveau code de procédure civile présente les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Il lui appartient ainsi d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'attestation testimoniale et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Or, les attestations testimoniales de PERSONNE6.), de PERSONNE2.) et de PERSONNE7.) n'emportent pas la conviction du tribunal alors que ces attestations testimoniales reprennent mot pour mot celle de PERSONNE5.).

Les déclarations faites par PERSONNE6.), PERSONNE2.) et PERSONNE7.) ne leur sont partant pas personnelles, de sorte qu'elles doivent être rejetées.

La partie défenderesse n'a partant pas prouvé les motifs précis du licenciement de la requérante.

Les motifs du licenciement de la requérante ne sont dès lors ou bien pas précis, ou bien pas réels, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 30 septembre 2022 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.882,09 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à cinq mois de salaire.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, il appert à l'analyse des recherches d'emploi versées par la requérante que cette dernière a activement recherché du travail depuis son licenciement.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par la requérante, à sa qualification professionnelle et à son âge au moment de son licenciement, il convient de fixer à quatre mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par la requérante est en relation causale avec son licenciement abusif.

Cette période de référence court cependant à partir du 1^{er} octobre 2022 alors que la requérante a été dispensée de prêter le préavis.

Etant donné que la requérante n'a cependant fait courir la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel qu'à partir du mois de décembre 2022, le dommage matériel que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif doit être fixé à la somme de $[2(\text{mois}) \times 1.845.- \text{€} (\text{salaire mensuel}) - (1.476.- \text{€} + 1.476.- \text{€}) (\text{indemnités de chômage}) =] 738 \text{ €}$

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.380.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

Or, la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 30 septembre 2022 et qui a signé un nouveau contrat de travail le 21 janvier 2023, s'est pendant la période allant du 30 septembre 2022 au 21 janvier 2023 certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a en outre subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.000.- €

III. 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 $[100(\text{heures}) \times 17,77 \text{ €} (\text{salaire horaire}) =] 1.777.- \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

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

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. »

Il résulte d'un décompte des congés versés par la requérante qu'elle réclame ses congés pour l'année 2022.

La requérante, qui a travaillé 24 heures par semaine, pouvait ainsi prétendre pour l'année 2022 à [11(mois) X 1,30(jours) =] 14,30 jours de congé, soit 114,40 heures de congé.

La requérante soutient encore qu'elle a travaillé le 1^{er} janvier 2022, le 18 avril 2022, le 1^{er} mai 2022, le 9 mai 2022, le 6 juin 2022, le 15 août 2022 et le 1^{er} novembre 2022, ce que la partie défenderesse ne conteste pas.

La requérante a partant encore droit à titre de congé supplémentaire à [7(jours) X 0,60(jours) =] 4,20 jours de congé, soit 33,60 heures de congé.

La requérante avait partant droit pour l'année 2022 à [114,40(jours) + 33,60(heures) =] 148 jours de congé.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a pris un jour de congé le 1^{er} avril 2022, trois jours de congé du 6 au 8 avril 2022, un jour de congé le 27 mai 2022 et un jour de congé le 24 juin 2022, à savoir en tout six jours de congé, soit 48 heures de congé.

La requérante avait partant encore droit à [148(heures) – 48(heures) =] 100 heures de congé pour l'année 2022.

Or, l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a accordé à la requérante ces 100 heures de congé ou qu'elle lui a payé ces 100 heures de congé, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.777.- €

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 7.528,48 € à titre des indemnités de chômage qu'il a

versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} décembre 2022 au 30 avril 2023 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande 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 le licenciement a été déclaré abusif et que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement a été déclarée fondée pour une période de référence de deux mois, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée pour le montant de [1.476.- €(indemnités de chômage versées le mois de décembre 2022) + 1.476.- €(indemnités de chômage versées le mois de janvier 2023) =] 2.952.- €

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

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

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.500.- €

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

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

VI. 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 de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 1.777.- €

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée pour le surplus 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.

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 abusif à la somme de 1.882,09 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 7.380.- €;

lui **donne** encore **acte** qu'elle réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.777.- €;

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 anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 30 septembre 2022 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 738.- €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 2.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.777.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de (738.- €+ 2.000.- €+ 1.777.- €=) 4.515.- € avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., pour le montant de 2.952.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 2.952.- € avec les intérêts légaux à partir du 4 mars 2025, date de la demande, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 1.777.- € 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