

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 953/25
L-TRAV-433/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 12 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme de droit belge, établie et ayant son siège social à B-ADRESSE2.), immatriculée à la Banque – Carrefour des entreprises sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses représentants légaux actuellement en fonctions, exploitant une succursale luxembourgeoise dénommée **SOCIETE2.**), établie à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

EN PRÉSENCE DE:

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 12 juillet 2023, sous le numéro 433/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 août 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 février 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT:

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de conseiller de vente suivant contrat de travail intérimaire auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 19 juillet 2021 jusqu'au 16 janvier 2022.

Par la suite, un contrat de travail à durée indéterminée a été signé entre les parties en date du 14 janvier 2022 avec effet au 17 janvier 2022 pour les mêmes fonctions.

Par avenant du 4 mai 2022, les parties ont convenu d'un commun accord de réduire l'horaire de travail en temps partiel de 30 heures par semaines.

Par courrier recommandé du 23 août 2022, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis.

En date du 8 septembre 2022, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 10 octobre 2022, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

2. Les prétentions et les moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour le préjudice moral (3 mois)	6.261,42.- euros
- dommages et intérêts pour le préjudice matériel (6 mois)	12.522,84.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

A l'audience du 10 février 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, celles-ci peuvent se résumer comme suit :

- dommages et intérêts pour le préjudice moral (3 mois)	6.261,42.- euros
- dommages et intérêts pour le préjudice matériel (6,5 mois)	13.566,41.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros
- indemnité de procédure	2.000.- euros

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. La requérante conteste également dans sa requête la réalité et la sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

- *Quant à la fermeture anticipée*

PERSONNE1.) soutient que la politique même de la société SOCIETE1.) voulait que les caisses soient fermées plus tôt et que les paiements soient effectués avec une carte bancaire. Elle se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.). Il ressortirait encore de la lettre de licenciement que les caisses sont fermées de manière anticipée.

Subsidiairement, ce ne serait pas PERSONNE1.) qui aurait fermé la caisse et descendu les volets, mais PERSONNE3.).

D'ailleurs PERSONNE1.) était une conseillère de vente et n'avait ni de responsabilité, ni de possibilité de donner des ordres. Il ne serait donc pas sérieux d'engager sa responsabilité, alors que sa collègue, PERSONNE3.) aurait eu de simples remontrances. L'employeur n'aurait donc pas respecté la proportionnalité de la sanction par rapport à PERSONNE1.). Il serait donc injuste de la licencier pour quelque chose qu'elle n'aurait pas faite.

Quant aux images de vidéosurveillance visionnées par PERSONNE4.), ces images n'ayant pas été versées, il ne serait pas non plus établi que PERSONNE1.) aurait donné un quelconque ordre à PERSONNE3.).

A titre encore plus subsidiaire, si PERSONNE1.) avait été licenciée pour insuffisance professionnelle, alors la jurisprudence retiendrait qu'il faudrait plusieurs périodes, plusieurs faits, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

En tout état de cause, le motif ne serait pas non plus sérieux, alors qu'il serait question d'un seul fait.

- *Quant au comportement dénigrant*

La requérante rappelle que les discussions avec PERSONNE2.) qui auraient mené à une mauvaise ambiance seraient mises hors de contexte. Il ne serait pas établi que les propos litigieux auraient été tenus durant une heure de travail ou durant une pause.

Si par impossible le motif serait fondé, alors il y aurait lieu de retenir que la discussion aurait eu lieu durant la pause déjeuner. PERSONNE1.) n'aurait pas dénigré son employeur, mais simplement fait état d'une situation difficile. Le motif serait de toute manière pas réelle ni sérieux, alors que les discussions auraient eu lieu durant son temps libre.

PERSONNE1.) expose encore les raisons pour lesquelles les attestations testimoniales adverses ne seraient pas opportunes et réexpose le cadre du licenciement, alors qu'elle aurait osé dénoncer par téléphone des actes d'harcèlement moral à son supérieur PERSONNE5.), dont aurait souffert PERSONNE6.), une ex-collège de travail.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

A l'audience du 10 février 2025, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de la requérante à lui payer le montant de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

Elle reproche à son ancienne salariée deux motifs pour la résiliation :

- en date du 20 août 2022, d'avoir donné un ordre de procéder à une fermeture anticipée des caisses à 18.42 heures, alors que la seconde caisse devrait rester ouvert jusqu'à la fermeture à 19.00 heures, à 18.47 d'avoir éteint la majeure partie des lumières du magasin, à 18.50 heures d'avoir donné l'instruction de baisser les volets de l'entrée du magasin et à 18.55 heures d'avoir refusé un paiement en espèce d'une cliente en lui indiquant que seul un paiement par carte bancaire pourrait se faire, alors que la caisse était déjà clôturée ;
- création d'une mauvaise ambiance et dénigrement de la société SOCIETE1.), ainsi que de collègues de travail.

La société SOCIETE1.) soutient quant à la fermeture anticipée, qu'il est vrai que PERSONNE1.) n'avait pas de pouvoir de donner des ordres, ce qu'elle aurait néanmoins fait.

Les motifs seraient d'ailleurs sérieux. Il ne serait pas question d'une insuffisance professionnelle, mais bien d'un comportement inapproprié. Elle serait à l'origine d'une ambiance exécrable et ingérable et aurait donné de fausses instructions et dénigré ses collègues, ainsi que la société SOCIETE1.) de façon inappropriée.

Elle conteste toutes les allégations adverses, dont le prétendu harcèlement et la dénonciation. Le 30 mars 2025, la requérante aurait indiqué des tensions, mais cela ne voudrait pas dire qu'il s'agissait d'harcèlement. A l'époque des faits, la loi sur l'harcèlement ne serait pas encore entrée

en vigueur de sorte que la société SOCIETE1.) n'aurait pas été obligée de procéder par voie d'enquête.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait néanmoins à retenir que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et *quanta*.

Quant au préjudice matériel et moral, la requérante avait 37 ans lors du licenciement et avait uniquement un an d'ancienneté. La société SOCIETE1.) précise que la salariée s'est mise en maladie durant le préavis.

Quant à la période de référence de 6,5 mois, cette période ne serait pas justifiée par assez de recherches d'emploi. D'ailleurs la requérante serait devenue indépendante et il n'appartiendrait pas à l'employeur de pallier à la carence de la salariée dans ses démarches afin de retrouver un nouvel emploi. La moyenne du salaire mensuel calculé par l'adversaire ne serait pas non plus juste, alors que PERSONNE1.) travaillait à temps partiel, soit 24 heures par semaine.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. La précision des motifs

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 exactes 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) du Code 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.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour une fermeture anticipée du magasin et pour avoir dénigré son employeur, ainsi qu'une de ses collègues.

L'employeur fait état d'un ordre donné à PERSONNE3.) en date du 20 août 2022, intérimaire, de procéder à une fermeture anticipée des caisses à 18.42 heures, soit avant la fermeture du magasin prévue à 19.00 heures. Elle aurait encore éteint la majeure partie des lumières à 18.47 heures, donné une seconde instruction à PERSONNE3.) de baisser les volets à 18.50 heures et enfin à 18.55 heures, d'avoir refusé un paiement en espèce d'une cliente en lui indiquant que seul un paiement par carte bancaire pourrait se faire, en contradiction du processus usuel de fermeture.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

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

En ce qui concerne le motif de licenciement relatif à la création d'une mauvaise ambiance et le dénigrement de la société SOCIETE1.), ainsi que de collègues de travail.

L'employeur débute en soutenant que le comportement non-professionnel de la salariée aurait débuté au mois de juillet 2022. Le 30 mai 2022 lors d'une discussion avec PERSONNE5.), l'employeur fait état de « tensions », que PERSONNE7.) « prenait parfois mal les choses ». L'employeur soutient encore que la salariée aurait refusé de répondre aux questions d'PERSONNE5.), haussé le ton et continué d'être agressive voir menaçante lors des discussions.

Il fait encore état de plusieurs échanges de courriels entre PERSONNE1.) et ses supérieures hiérarchiques, d'un comportement agressif et distant en date du 8 juillet 2022, d'avoir dénigré auprès d'intérimaires sa collègue PERSONNE7.) et la société SOCIETE1.).

Le tribunal constate cependant qu'aucun exemple concret n'est donné quant au prétendu dénigrement, soit quant aux mots prononcés qui vaudraient dénigrement. Quant aux autres reproches, l'employeur se contente d'énumérer des dates et des discussions ensemble avec le ressenti de l'interlocuteur sans indiquer quels mots ou dans quel contexte la salariée se serait mal comportée.

A la lecture du second motif, le tribunal n'est pas en mesure de cerner les faits qui font penser à l'employeur que son ancienne salariée aurait dénigré une collègue de travail ou l'employeur même.

Quant à la création d'une mauvaise ambiance, il y a également lieu de constater qu'aucun exemple concret n'est donné.

La partie défenderesse n'a pas précisé concrètement les circonstances de fait entourant la faute reprochée.

Le second motif du licenciement n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

3.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

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

Les parties versent chacune plusieurs attestations.

Les attestations d'PERSONNE5.), PERSONNE8.) et PERSONNE4.) sont impertinentes, alors qu'il s'agit de supérieurs hiérarchiques de PERSONNE1.) qui n'ont pas assisté aux faits reprochés, mais auxquelles les faits ont simplement été relatés. Quant à l'attestation de PERSONNE4.) par rapport aux images de vidéosurveillance, le tribunal constate que ces images n'ont pas été versées aux débats de sorte qu'il n'est pas possible d'y accorder une quelconque crédibilité.

Il ressort encore à travers l'attestation de PERSONNE7.), qu'elle a vu PERSONNE3.) partir avec une caisse à 18.42 heures. Elle ne précise pas qui a éteint les lumières. Quant aux volets, c'est également PERSONNE3.) qui s'en est occupée. Il s'agit donc de reproches à l'égard de PERSONNE3.), alors que PERSONNE7.) n'atteste pas avoir aperçu PERSONNE1.) donner des instructions à PERSONNE3.).

L'employeur émet donc des reproches à la base du licenciement à l'égard de PERSONNE1.), bien que les faits aient été commises par PERSONNE3.).

Il reste que le seul reproche à l'égard de PERSONNE1.) est de ne pas avoir accepté un paiement en espèces à 18.55 heures.

La requérante verse encore une attestation de PERSONNE2.) qui atteste que le processus de fermeture anticipé était connu et appliqué par toute l'équipe afin de garantir une fermeture à l'heure et de ne pas engager d'heures supplémentaires inutiles.

L'employeur verse une attestation testimoniale de PERSONNE9.), qui atteste le contraire et que les caisses doivent rester ouvertes jusqu'à la fermeture.

Lorsque deux témoignages se contredisent, mais sont pareillement affectés de la même crédibilité et sincérité il devient évident qu'un des témoins a sciemment ou non, omis de dire toute la vérité. En l'absence d'éléments concrets pour les départager, il faut logiquement admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement avec la conséquence que le fait à rapporter en preuve n'a pas été prouvé et que celui qui avait la charge de la preuve va succomber à l'instance (T. Hoscheit, Le Droit Judiciaire Privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n°793, page 470).

En tout état de cause, les attestations des témoins sont contradictoires de sorte qu'il y a lieu d'admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement.

Le tribunal n'étant pas en mesure d'apprécier à défaut de pièces quant à ce point, il s'ensuit que le motif invoqué n'est pas sérieux de sorte que le licenciement avec préavis du 23 août 2022 est à déclarer abusif.

4. Quant à l'indemnisation

4.1. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 13.566,41.- euros, sous réserve du recours de l'état, correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence de 6,5 mois du 1^{er} novembre 2022 au 12 mai 2023.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante de cette demande, alors que les recherches d'emploi versées ne seraient pas suffisantes ni concluantes.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de la salariée, ainsi que des intérêts légitimes de la salariée et de l'employeur.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Le tribunal constate au vu des pièces versées que la requérante a candidaté à plusieurs postes en tant que vendeuse durant les mois de novembre et décembre 2022, ainsi qu'au mois de janvier 2023.

Quant au mois de février 2023, un seul refus en date du 7 février 2023, quant au mois de mars 2023, deux candidatures du 29 et 30 mars 2023 et un seul courriel de réponse à un entretien en date du 5 mai 2023 sont versés. Les prédites candidatures ont également trait à des postes de diéticienne et non de vendeuse.

Hormis le fait que ces recherches d'emploi de février à mai 2023 ne sauraient suffire à documenter une recherche effective et assidue, force est de constater que c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) fait plaider que cette réorientation professionnelle constitue une rupture du lien de causalité entre le licenciement et la période de chômage.

Il résulte dès lors des pièces produites que PERSONNE1.) a documenté une recherche d'emploi effective et assidue et a satisfait à son obligation de tenter de minimiser son dommage en cherchant activement un emploi uniquement pour les mois de novembre 2022, décembre 2022 et janvier 2023.

En tenant compte de l'âge de la requérante au moment de son licenciement (37 ans) et de son ancienneté de moins d'un an, le Tribunal retient qu'une période de 3 mois, après l'écoulement du préavis, aurait dû suffire pour lui permettre de retrouver un emploi. Au-delà de ce délai, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé.

La requérante verse ses fiches de salaire d'avril, mai et juin 2022. Le salaire brut étant fluctuant dépendant du temps de travail réellement presté, il y lieu de retenir la moyenne de 2.087,14.- euros $[(1742,65+1737,30+506,86+2.274,60)/3]$ comme salaire.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT à l'appui de sa demande que pour le mois de novembre 2022, la requérante a perçu des indemnités de chômage de 1.557,41.- euros et pour les mois de décembre 2022 et janvier 2023, à chaque fois le montant de 1.449,20.- euros.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à concurrence du montant de [(2.087,14.- x 3) – (1.557,41.- +1.449,20.- +1.449,20.-)=] 1.805,61.- euros et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer ce montant.

4.2. Le préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (moins d'un an) et de l'âge de la requérante (37 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à 1.000.- euros.

4.3. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 20.513,49.- euros correspondante aux indemnités de chômage versées à la requérante au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2022 à octobre 2023.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail :

« Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ».

Eu égard à la période de référence de 3 mois retenue dans le cadre de l'appréciation de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi à la suite de son licenciement, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.) à concurrence du montant de (1.557,41.- +1.449,20.- +1.449,20.-=) 4.455,81.- euros.

5. Les demandes accessoires

- Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun relevé des prestations n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

- Indemnités de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 13.566,41.- euros ;

donne 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 abusif le licenciement avec préavis intervenu le 23 août 2022 que la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.805,61.- euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.805,61.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 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 de droit belge SOCIETE1.) à concurrence du montant de 4.455,81.- euros ;

partant condamne la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 4.455,81.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

condamne la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande de la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé