

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1828/25
L-TRAV-219/24 et L-TRAV-851/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 28 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

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

I) (L-TRAV-219/24)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

II) (L-TRAV-851/24)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Burak KIRAZ, avocat, en remplacement de Maître François PRUM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT 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 à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

I) (L-TRAV-219/24) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 mars 2024, sous le numéro 219/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 avril 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-851/24) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 décembre 2024, sous le numéro 851/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 janvier 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 mars 2025, Maître Burak KIRAZ en remplacement de Maître François DELVAUX et de Maître François PRUM s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Nathalie BORON en remplacement de Maître Marisa ROBERTO s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Nathalie BOSQUET, en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

A l'audience publique du 26 mars 2025, PERSONNE1.) demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-219/24 et L-TRAV-851/24.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-219/24 et L-TRAV-851/24.

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité « *d'employée administrative* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 mai 2023, prévoyant une prise d'effet au 16 juin 2023. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 10.182,47 euros, indice 921.40 pour une durée de travail de 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes. Le contrat prévoit en outre qu'PERSONNE1.) est reprise avec son ancienneté de service au 1^{er} février 2014, date de son embauche initiale dans l'entreprise.

Par courrier du 14 août 2023, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de quatre mois commençant à courir le 15 août 2023 pour se terminer le 14 décembre 2023. Au titre de ce courrier, la société SOCIETE1.) demande à PERSONNE1.) de lui restituer les biens appartenant à l'employeur et détenus personnellement par PERSONNE1.), à savoir le véhicule ENSEIGNE1.) couleur blanche accompagné des documents de bord, la remorque ENSEIGNE2.), les clefs de sécurité et les documents de bord ainsi que l'imprimante de marque ENSEIGNE3.).

Suivant jugement rendu le 14 juillet 2023 par le juge aux affaires familiales, le divorce entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) a été prononcé, les effets du divorce ayant été fixés au 1^{er} octobre 2022.

En date du 16 août 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandée du 15 septembre 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

2. Prétentions et moyens de parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans 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 le montant de 74.658.- euros à titre de remboursement d'investissement privé faite par la requérante, avec les intérêts légaux à partir du 19 décembre 2023, date d'un courrier officiel de son mandataire, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

- lui payer le montant de 29.923,36.- euros à titre d'indemnité pour congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- lui remettre le certificat de rémunération de 2023, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard, dans les 8 jours de la notification de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000.- euros, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 décembre 2024, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT.

A l'audience du 26 mars 2025, elle a encore demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et le montant de 31.288,54.- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

PERSONNE1.) expose qu'au moment de son licenciement, elle aurait déjà eu une ancienneté de 9 ans. Elle aurait été mariée à PERSONNE2.), gérant et associé unique de la société SOCIETE1.). En date du 14 juillet 2023, leur divorce aurait été prononcé par le juge aux affaires familiales. Le licenciement serait intervenu un mois plus tard.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que le licenciement est intervenu en période de protection pour cause de maladie.

En effet, elle aurait été licenciée par courrier recommandé du 14 août 2023. Or, au moment de la notification de la lettre recommandée de licenciement, elle se serait retrouvée en arrêt de maladie, médicalement certifié.

Un certificat médical établi le 31 juillet 2023 et couvrant la période du 31 juillet 2023 au 15 août 2023 inclus aurait été communiqué en bonne et due forme à l'employeur, de sorte que le licenciement du 14 août 2023 serait abusif.

Dans un second temps, elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant 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. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Elle reprend les motifs un par un pour les réfuter et expose que les motifs à la base du licenciement auraient été inventés par PERSONNE2.) pour se débarrasser d'elle.

Quant au remboursement de l'investissement privé, PERSONNE1.) explique que depuis l'entrée en vigueur de son contrat de travail, la « communauté PERSONNE2.) – PERSONNE1.) » aurait investi un montant de 149.316.- euros dans la société SOCIETE1.). PERSONNE1.) aurait partant une créance envers « la défenderesse » de 74.658.- euros (= 149.316.- euros / 2). L'employeur serait débiteur de la requérante à la hauteur de cette somme.

Quant à l'indemnité pour congé non pris, au moment de la cessation de la relation de travail, PERSONNE1.) aurait eu à son crédit 91 jours de congé non pris, pour les seules années 2021, 2022 et 2023, sa demande pour la période antérieure à 2020 étant prescrite.

Dans le cadre de la procédure de référé, elle aurait obtenu la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de 29 jours de congés non pris.

Le décompte en sa faveur serait décomposé de la manière suivante :

- solde de congé 2021	31 jours (congé légal + jours fériés tombés un weekend)
- solde de congé 2022	30 jours (congé légal + jours fériés tombés un weekend)
- solde de congé 2021	30 jours (congé légal + jours fériés tombés un weekend)
TOTAL	91 jours
	- 29 jours (payé dans le cadre du référé travail)
SOLDE	62 jours

En réponse aux plaidoiries adverses et quant au certificat de maladie, elle aurait été communiquée par MEDIA1.), par courriel au fiduciaire, mais aussi à l'adresse e-mail de la société SOCIETE1.).

2.2. La société SOCIETE1.)

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

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

La société SOCIETE1.) reprend point par point les motifs de la lettre de motivation du 15 septembre 2023 et expose ses arguments selon lesquels, les motifs seraient précis, réels et sérieux.

Elle insiste particulièrement sur le motif quant à l'abandon des clés de l'armurerie sur la chaussée.

La société SOCIETE1.) offre de prouver le contenu de sa lettre de motifs du 15 septembre 2023 par l'audition de PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

A titre, subsidiaire la société SOCIETE1.) conteste le principe et le *quantum* des demandes d'indemnisation.

Elle conteste le préjudice moral, alors qu'PERSONNE1.) aurait abandonné son poste de travail. Les certificats médicaux ne seraient pas en lien causal. Suivant plusieurs certificats médicaux du docteur PERSONNE5.) et notamment celle du 12 décembre 2024, il aurait été retenu que la fin du contrat de travail serait bénéfique pour PERSONNE1.). Il existerait encore d'autres éléments pouvant expliquer la santé mentale d'PERSONNE1.). En effet, elle aurait subi des dépressions

sévères, son père serait décédé et sa mère souffrirait de démence. Il y aurait donc une rupture du lien de causalité.

Quant au préjudice matériel la période de référence de 15 mois serait contestée. D'ailleurs, il faudrait prendre en compte les montants bruts et non net. La première recherche d'emploi daterait de mai 2024 et compte tenu du long préavis, le lien de causalité serait rompu.

Quant au remboursement de l'investissement privée, il serait question de dettes entre époux. Par conséquent, le tribunal de travail serait incompétent matériellement pour en connaître.

Quant au congé non pris, la société SOCIETE1.) fait référence à ses pièces, tous les documents et tous les paiements auraient été effectués et reçus par PERSONNE1.). Il y aurait lieu de rejeter cette demande.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant au certificat de maladie, il serait question d'un certificat de complaisance. Elle conteste que l'employeur en ait eu connaissance. PERSONNE1.) se serait trouvée en vacances.

2.3. L'ETAT

L'Etat demande acte de son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail, elle demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, de lui payer le montant brut de 22.599,32.- euros avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la compétence matérielle du Tribunal de travail

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle était mariée à PERSONNE2.), associé unique et gérant unique de la société SOCIETE1.), sous le régime matrimonial de la communauté légale, dissoute suivant jugement de divorce du 14 juillet 2023.

Depuis l'entrée en vigueur du contrat de travail, la communauté PERSONNE2.)-PERSONNE1.) aurait investi un montant de 149.316.- euros dans la société SOCIETE1.), de sorte que suite au divorce et au partage de la communauté de biens ayant existé entre époux, PERSONNE1.) détiendrait une créance de $(149.316 / 2) 74.658.-$ euros envers la société SOCIETE1.) au titre d'un solde créditeur en compte courant associé, tel que ce solde résulterait d'un courriel de la fiduciaire en charge de la comptabilité de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence du tribunal de travail pour connaître de cette demande, alors que la créance invoquée aurait comme cause un compte courant associé qui ne relèverait pas du contrat de travail ou de l'une des matières énumérées à l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile.

S'agissant d'un prétendu investissement privé que la communauté GROUPE1.) aurait effectué au profit de la société SOCIETE1.), l'employeur fait valoir que la créance invoquée par PERSONNE1.) relèverait de la liquidation et du partage de la communauté légale ayant existé entre les ex-époux, de sorte que la revendication d'PERSONNE1.) serait à présenter devant le notaire ou le juge aux affaires familiales.

En l'occurrence, il résulte de la requête qu'PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son employeur à lui payer le montant de 74.658.- euros, qui correspond à la moitié du compte courant associé détenu par son ex-époux dans la société SOCIETE1.) comme suite à l'investissement effectué par la communauté GROUPE1.) dans la société.

Le compte courant d'associé est soumis aux principes qui gouvernent le contrat de prêt. Il ne lie pas son titulaire à la société en sa qualité d'associé mais lui confère au contraire le statut de créancier social. Il en résulte un principe d'indépendance entre les qualités d'associé et de titulaire du compte courant (Jurisclasseur Sociétés, fasc. 36-20).

A supposer que le solde créditeur du compte courant associé détenu par PERSONNE2.) dans la société SOCIETE1.) tombe dans la communauté de biens ayant existé entre époux, et qu'PERSONNE1.) puisse se prévaloir de la moitié dudit solde dans le cadre du partage et de la liquidation de la communauté de biens existant entre époux, PERSONNE1.) ne justifie pas la qualité de débiteur de son employeur au titre de la créance invoquée, de sorte que le tribunal est incompétent *ratione materiae* pour en connaître.

3.2. A titre préliminaire

Le tribunal a relevé lors de l'audience du 26 mars 2025 qu'PERSONNE1.) introduit une requête dont une page recto-verso, sinon une page recto, du dispositif manque.

La société SOCIETE1.) ne s'en est pas rendue compte, elle n'a pas soulevé le libellé obscur de la demande et a plaidé l'affaire au fond.

PERSONNE1.) a formulé ses demandes en dommages et intérêts à l'audience du 26 mars 2025.

Après de multiples questions du tribunal aux parties, elles se sont rendu compte de l'erreur commise par PERSONNE1.), par mégarde ou par oubli.

La société SOCIETE1.) n'a pas non plus soulevé que les demandes seraient nouvelles.

La société SOCIETE1.) a uniquement soutenu que des demandes ne seraient donc pas formulés, sans autre précision. Elle n'en a tiré aucune conséquence, de sorte qu'il y a lieu d'admettre qu'PERSONNE1.) a valablement formulé ses demandes à l'audience du 26 mars 2025.

3.3. Quant à la protection contre le licenciement

La requérante soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'elle a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que la salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut-être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 14 août 2023.

Il ressort des pièces versées qu'PERSONNE1.) disposait d'un certificat médical pour la période du 31 juillet 2023 au 15 août 2023, certificat établi au 31 juillet 2023.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur n'est que permis de licencier en cas de certificat médical non remis, à l'issue du troisième jour jusqu'à la remise effective, même tardive, d'un certificat médical.

La société SOCIETE1.) conteste avoir reçu un quelconque certificat.

Pour apprécier si l'employeur a licencié en période de protection ou non, il faut vérifier s'il était dûment informé de la maladie ou de la prolongation de l'état d'incapacité de travailler au moment où il a remis à la poste la lettre de licenciement, puisque c'est à ce moment qu'il exprime irrévocablement sa décision de licencier et il ne peut plus revenir sur sa décision. (cf. Cour d'appel, 3ème, 8 mai 2014, n° 39002 du rôle).

Il ressort d'un courriel du 1^{er} août 2023 qu'PERSONNE1.) a envoyé son certificat de maladie à l'adresse « MAIL1.) », au fiduciaire de la société SOCIETE1.) et à une certaine PERSONNE6.)

La société SOCIETE1.) a donc bien été informée de la maladie d'PERSONNE1.).

Il y a lieu de rappeler que l'avertissement de l'employeur par courrier électronique suffit à l'exigence de l'article L.121-6 (1) du Code du travail et constitue une information valable de l'empêchement de se présenter à son poste. (cf. Cour d'appel, 8ème, 15 décembre 2011, n° 36938 du rôle)

Dès lors, la conclusion s'impose au tribunal du travail que le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'offre de preuve devient par conséquent sans objet, alors que le Tribunal n'est plus amené à vérifier les motifs de licenciement.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.4.1. Quant au dommage matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 31.288,54.- euros, correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence de 15 mois du 14 décembre 2023 à mars 2025.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante de sa demande, alors que les premières recherches d'emploi dateraient de mai 2024, de sorte que le lien de causalité serait rompu. Elle fait encore valoir, qu'PERSONNE1.) aurait profité d'une période de préavis de 4 mois qui aurait dû suffire à trouver un nouvel emploi.

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.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 4 mois et aux recherches d'emplois effectués à partir d'avril 2024 (1 demande) et mai 2024 (3 demandes, soit près de 4 et 5 mois après la fin du préavis. D'ailleurs dans son décompte versé à l'audience, PERSONNE1.) expose qu'elle n'aurait subi aucun préjudice du 14 décembre 2023 à février 2024, marquant la rupture du lien de causalité.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.4.2. 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 (plus de 9 ans) et de l'âge de la requérante (45 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 d'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 **4.500.- euros**.

3.4.3. Indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) demande le paiement de congés non pris pour un total de 91 jours. Elle soutient que le Président du tribunal de travail siégeant en matière de référé lui aurait déjà accordé 29 jours de congés, ce que l'employeur aurait déjà payé.

Il résulte de l'ordonnance de référé n° 783/24 du 28 février 2024, n° de rôle L-TREF-15/24 qu'PERSONNE1.) a lors de cette procédure déclarée que le principal à titre d'indemnité de congés non pris aurait été payé par la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) réclame désormais le solde de congés de 62 jours.

Il résulte des fiches de salaires que le solde de congé annuel de 2023 était de 30 jours.

PERSONNE1.) prétend avoir versé l'extrait du livre de congé de la société SOCIETE1.).

L'extrait de 2021 ne renseigne pas, s'il s'agit du livre de congé de la société SOCIETE1.) et comporte des inscriptions manuscrites, dont l'auteur n'est pas identifié, avec l'inscription PERSONNE1.), ainsi que le solde de congé.

L'extrait de 2022, n'indique pas de quelle entreprise il s'agit et comporte également des inscriptions manuscrites de la même main que sur l'extrait de 2021.

L'extrait de 2023 appelle aux mêmes remarques. Il s'y trouve d'ailleurs une inscription « *Europe Fiduciaire (Luxembourg) – Luxembourg – Reproduction interdite.* »

Les trois extraits sont tous différents, il n'est pas établi s'il s'agit réellement du livre de congés de la société SOCIETE1.) et le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier qui a inséré les inscriptions manuscrites, l'employeur ou PERSONNE1.).

Le tribunal n'est pas en mesure sur base des pièces versés d'apprécier le congé réellement pris et non pris par PERSONNE1.).

Il y a partant lieu de se référer aux indications des fiches de salaire, alors qu'PERSONNE1.) n'a pas d'explications pour quelles raisons le report de ses prétendus congés ne seraient pas repris au sein de ses fiches de salaires.

Le taux horaire d'PERSONNE1.) suivant fiche de salaire de novembre 2023 est de 60,3294.- euros.

La société SOCIETE1.) lui redoit donc le montant de 14.479,06.- euros (60,3294.- euros x 8 heures x 30 jours).

Il s'agit du montant exact payé par la société SOCIETE1.) suivant fiche de salaire non-périodique de décembre 2023.

Cette demande est partant, à déclarer non fondée, et il y a lieu de la rejeter.

3.5. Quant à la demande de remise de documents

PERSONNE1.) demande encore à se voir remettre son certificat de rémunération de l'année 2023, sous peine astreinte de 100.- euros par jour de retard dans les 8 jours de la notification de la décision à intervenir.

Quant aux autres documents, l'article L.521-10 (2) du Code du travail dispose que « *les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives* ».

La société SOCIETE1.) étant resté en défaut de prouver d'avoir remis à PERSONNE1.) le le certificat de rémunération de l'année 2023, il échet de la condamner à lui remettre le prédit document.

Afin d'assurer l'efficacité de la mesure en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise du document concerné, dans la quinzaine de la notification du présent jugement, d'une astreinte de **25.- euros** par jour de retard, celle-ci étant à plafonner au montant de **500.- euros**.

3.6. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 22.599,32.- euros correspondante aux indemnités de chômages versées à PERSONNE1.) au cours de la période allant de mars à juin 2024.

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 ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

4. Demandes accessoires

- Indemnité 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).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- *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.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la pure forme ;

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-219/24 et L-TRAV-851/24 ;

se déclare incompetent pour connaître de la demande formulée à titre de remboursement d'investissement privé ;

se déclare compétent pour connaître du surplus de la demande ;

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 14 août 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 4.500.- euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **4.500.- euros** à titre d'indemnité pour préjudice moral consécutif au licenciement ;

rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en remise de documents ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.), le certificat de rémunération de l'année 2023, sous peine d'astreinte de **25.- euros** par jour de retard

à partir le 15^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir plafonnée au montant maximal de **500.- euros** ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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