

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3292/25
L-TRAV-798/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 22 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
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 :**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Isabelle DORMOY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.),,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Rüdiger SAILER, 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 Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

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 15 novembre 2024, sous le numéro 798/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 janvier 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 29 septembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 29 septembre 2025, Maître Isabelle DORMOY s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA en remplacement de Maître Rüdiger SAILER s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.). (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds d'emploi a comparu par Maître Amel HAMMAD en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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 engagée en qualité d'« *Assistante Commerciale* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 juillet 2014 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 28 juillet 2014.

Plusieurs avenants ont suivi le prédit contrat de travail, le dernier salaire de septembre 2024 étant de 4.837,35.- euros.

Par courrier recommandé du 1^{er} octobre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 14 octobre 2024, la requérante a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 15 novembre 2024, la requérante a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 1^{er} octobre 2024 dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 145.120,50.- euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, somme décomposée comme suit :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois (6 x 4.837,35.- euros)	29.024,10.- euros
- indemnité de départ de 2 mois (2 x 4.837,35.- euros)	9.674,70.- euros
- indemnité pour préjudice matériel 12 mois (12 x 4.837,35.- euros)	58.048,20.- euros
- indemnité pour préjudice moral pour 10 années d'ancienneté (10 x 4.837,35.- euros)	48.373,50.- euros
Total :	145.120,50.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui remettre, dans un délai de 8 jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte comminatoire de 250.- euros par jour de retard et par fiche de salaire, les fiches de salaire des mois suivants :

- septembre 2014 ;
- août, septembre, octobre 2017 ;
- mars, octobre, novembre, décembre 2020 ;
- janvier, février, mars, juin, juillet, août, septembre, octobre et novembre 2021.

Elle demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 3.000.- euros principalement à titre de honoraires d'avocats, sinon subsidiairement à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance. Elle réclame finalement d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 29 septembre 2025, la requérante diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel à 7.712,52.- euros.

La requérante 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 effet immédiat. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Elle expose, à titre d'exemple que l'employeur n'aurait pas indiqué quelle attitude aurait été problématique, ni indiqué le contenu des documents entreposés et aurait fait part de reproches de manière laconique et général de sorte qu'elle ne comprendrait pas ce qui lui serait reproché, le licenciement intervenu étant à déclarer abusif pour imprécision.

Quant au caractère réel et sérieux, elle n'aurait jamais été informée du changement de gérance et elle se serait vu imposer PERSONNE2.). Elle aurait toujours travaillé avec PERSONNE3.), qui aurait été son seul supérieur hiérarchique et la seule personne avec laquelle elle travaillait. PERSONNE2.) lui aurait donné des ordres à son retour du congé de maladie. Elle ne se serait jamais présentée en tant que nouvelle gérante, ni indiqué sous quelle fonction elle interviendrait au sein de la société.

PERSONNE1.) offre encore de prouver sa version des faits par l'audition de sa sœur PERSONNE4.) et de PERSONNE3.), elle demande encore de rejeter l'offre de preuve adverse.

En réponse aux plaidoiries adverses, elle soutient qu'elle ne conteste pas avoir envoyé une page du contrat de travail de PERSONNE2.), mais elle estime qu'il s'agit d'une pièce non confidentielle.

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.

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 effet immédiat, 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.) se réfère à 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.

La partie défenderesse soutient en premier lieu que l'indemnité compensatoire de préavis serait incluse dans le préjudice matériel, alors qu'en cas de condamnation de la société SOCIETE1.), elle devrait rembourser l'ETAT. L'ETAT ayant accordé des indemnités de chômage à la requérante, en cas de condamnation d'une indemnité de préavis, il y aurait lieu d'en tenir compte, alors que dans le cas contraire la requérante profiterait non seulement d'une indemnité de préavis, mais aussi des indemnités de chômage pour la même période, alors que la société SOCIETE1.) devrait payer deux fois, une fois à l'ETAT et une fois la requérante.

La société SOCIETE1.) explique que la société aurait compris deux salariés, soit PERSONNE2.) et PERSONNE1.).

La défenderesse explique qu'il serait impossible que la requérante ignorât la fonction de gérante de la société de PERSONNE2.), alors que la requérante verse un courriel du 24 mai 2023 en pièce n°10 (même courriel versé par la société SOCIETE1.) en pièce n°4) qui ferait expressément référence au fait que PERSONNE2.) reprendrait la gérance de la société. La requérante reconnaît d'ailleurs avoir obtenu le prédit courriel. Même à admettre que la requérante n'aurait pas compris le contenu du courriel, PERSONNE2.) s'est présentée en tant que gérante de la société SOCIETE1.).

Suivant courriel du 24 septembre 2024 adressé au ORGANISATION1.), la requérante aurait également indiqué « *la nouvelle gérante* ».

La requérante aurait partant refusé, en connaissance de cause, de reconnaître l'autorité de la nouvelle gérante.

La société SOCIETE1.) précise encore qu'au vu des pièces versées, le tribunal pourrait facilement constater que la requérante aurait été beaucoup de temps au téléphone le jour de l'incident.

Quant aux motifs, personne n'aurait demandé à la requérante de déplacer des cartons, mais d'exploiter les documents qui se trouvaient dans les cartons en raison du déménagement.

Les attestations testimoniales versées démontreraient le refus d'ordre, soit l'insubordination et le fait qu'aucun travail n'aurait été réalisé.

Quant à l'attestation adverse de la sœur de la requérante, celle-ci viendrait confirmer le refus d'ordre. Quant aux autres faits, il serait question d'un témoignage de faits auxquels le témoin n'aurait pas assisté. Il serait manifestement le cas d'une attestation de complaisance, alors que la sœur de la requérante habiterait en France, tandis que la requérante vivrait au Luxembourg, de sorte qu'il serait matériellement impossible au témoin d'avoir assisté à des entretiens téléphoniques au domicile de la requérante.

La société SOCIETE1.) conclut que toutes les pièces viendraient démontrer l'insubordination et la violation de l'obligation de confidentialité.

Quant aux fiches de salaires, l'employeur n'aurait aucune obligation de communiquer les fiches au-delà de 3 ans de sorte que la demande en communication de pièces serait irrecevable.

Elle demande encore le rejet de l'offre de preuve adverse et conteste le *quantum* des préjudices invoquées en cas de licenciement abusif. Quant au préjudice matériel, la société SOCIETE1.) précise que le cancer ne serait pas en lien causal avec le licenciement.

La société SOCIETE1.) demande finalement une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver sa version des faits, ainsi que le contenu de sa lettre de licenciement avec effet immédiat par l'audition de plusieurs témoins, dont PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE2.) et PERSONNE3.) et elle demande de rejeter l'offre de preuve adverse.

Sur question du tribunal quant à l'opportunité d'entendre PERSONNE3.), l'ancien gérant de la société SOCIETE1.), alors qu'il serait question d'un témoin proposé par les deux parties, la société SOCIETE1.) a répondu que le prédit témoin serait âgé de 86 ans et souffrirait « *d'un début d'Alzheimer* » de sorte que l'opportunité d'une enquête serait à apprécier par le tribunal. L'offre de preuve ne serait fournie qu'à titre subsidiaire, étant donné que les mêmes témoins auraient déjà établi des attestations testimoniales.

2.3. L'ETAT

L'ETAT demande la condamnation de la partie malfondée à lui rembourser le montant de 45.498,33.- euros brut, décaissé à partir du 2 octobre 2024 à août 2025 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi que la condamnation de la partie mal-fondée aux frais et dépens de l'instance.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la précision des motifs

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

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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.

En l'espèce, il est reproché à la requérante d'avoir commis trois fautes graves, soit de l'insubordination et des refus d'ordre en date du 23 septembre 2024 et 24 septembre 2024, ainsi qu'une violation de l'obligation de confidentialité en date du 25 septembre 2024.

L'employeur précise que la requérante a refusé de reconnaître l'autorité de son supérieur hiérarchique unique (PERSONNE2.) et qu'elle a refusé de suivre les ordres que cette dernière lui a donné.

La requérante prétend que le motif énoncé ne serait pas clair, alors qu'il ne serait pas indiqué quels documents seraient à exploiter et que le fait de déplacer des boîtes serait médicalement contre-indiqué.

Il résulte de la lettre de licenciement que l'ordre donnée n'était pas de déplacer des boîtes, mais de « *prendre connaissance du contenu des documents entreposés dans le bureau afin de préparer un compte rendu des points important à discuter* ». Contrairement à ce qui est soutenu par la partie requérante, l'énoncé dans le contexte d'un déménagement fait clairement référence à la demande au salarié d'exploiter le contenu des boîtes et de préparer un compte rendu des documents qui s'y trouvent.

Quant à la violation de l'obligation de confidentialité, la requérante a transmis dans un courriel du 25 septembre 2024 une page du contrat de travail de (PERSONNE2.) informant la société (SOCIETE1.) d'une absence pour cause de maladie. Or, ce courriel aurait été envoyé à partir de l'ordinateur privé de la requérante où elle n'aurait pas eu le droit de conserver de quelconques documents professionnels.

L'énoncé des motifs fournis par l'employeur sont suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 1^{er} octobre 2024 suffit aux conditions ci-avant reprises.

3.3. Quant à L'avertissement

Quant aux motifs invoqués par la société SOCIETE1.), la requérante soutient d'une part qu'ayant eu un avertissement en date du 23 septembre 2024 pour les faits du même jour, soit le refus d'ordre et l'insubordination, l'employeur ne pourrait plus y prendre appui au risque de sanctionner deux fois pour le même fait. D'autre part, elle soutient que l'avertissement du 23 septembre 2024, annexé au courrier de licenciement pour faute grave du 1^{er} octobre 2024, ne lui serait jamais parvenue en raison d'une erreur dans l'adresse de la requérante. En effet, elle n'habiterait pas au ADRESSE3.), mais bien au ADRESSE1.).

En ce qui concerne l'avertissement mentionné par l'employeur dans la lettre de licenciement, un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

La société SOCIETE1.) ne verse pas de preuve d'envoi, ni de réception de la lettre d'avertissement.

Eu égard aux contestations de la requérante, il convient de retenir que la lettre d'avertissement n'a pas été reçue par la salariée, par conséquent l'employeur peut valablement invoquer les faits du 23 septembre 2024 dans son courrier de licenciement du 1^{er} octobre 2024, alors qu'il n'y a pas de double sanction dans le cas d'espèce.

3.4. Quant à l'appréciation de la faute

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. Cour, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

- ***Quant au premier motif relatif au refus d'ordre et à l'insubordination du 23 septembre 2024 et du 24 septembre 2024***

L'employeur reproche en premier lieu à la salariée d'avoir refusé d'exploiter des documents contenus dans des boîtes entreposés au sein du bureau de la société SOCIETE1.). Il reproche encore à la salariée d'avoir remis en question la fonction de gérante de PERSONNE2.), soit de l'insubordination le 23 septembre 2024. Il reproche enfin, l'attitude de la requérante le 24 septembre 2024, qui aurait maintenu et confirmé son refus d'ordre du jour précédent en présence de PERSONNE6.) et à nouveau remis en question l'autorité de la nouvelle gérante.

L'employeur verse une attestation testimoniale de PERSONNE6.) du 20 mars 2025, qui explique s'être rendue le 24 septembre 2024 vers 10.30 heures en présence de PERSONNE2.) dans les bureaux de la société SOCIETE1.). Elle atteste que :

« Madame PERSONNE1.) a confirmé avoir bien reçu, en date du 23 septembre 2024. L'instruction formelle de prendre connaissance et trier des dossiers entreposés dans des cartons au sein du bureaux de la société. »

Par la suite PERSONNE6.) précise que les cartons de documents n'ont pas été exploités et qu'elle a interrogé la requérante sur ce point. La requérante lui a répondu qu'elle considérait PERSONNE3.), l'ancien gérant démissionnaire, comme l'unique personne à qui elle devrait rendre des comptes.

Le motif est partant réel.

La requérante expose qu'elle n'aurait refusé aucun ordre, alors que PERSONNE2.) ne se serait jamais présenté en tant que la nouvelle gérante et qu'elle ignorait que PERSONNE3.) n'était plus son supérieur hiérarchique.

La société SOCIETE1.) se réfère à un courriel du 24 mai 2023 communiqué à la requérante, ainsi qu'à l'attestation testimoniale de la sœur de la requérante.

A la lecture de la pièce n°10 de la requérante et la pièce n°4 de la société SOCIETE1.), le tribunal constate qu'il s'agit d'un courriel du 24 mai 2023 à 18:05 heures envoyé par PERSONNE7.) dans lequel PERSONNE1.) y figure en tant que copie carbone (CC) :

SCAN DU COURRIEL

Compte tenu du contenu du prédit courriel, du fait que la requérante la verse elle-même à titre de pièce et qu'elle ne conteste pas avoir eu communication de la prédite pièce, il est impossible qu'elle n'ait pas été au courant du fait que PERSONNE2.) a repris la gérance de la société SOCIETE1.).

Suivant attestation testimoniale du 28 avril 2025 d'PERSONNE4.), qui atteste que la requérante :

« Elle m'indique alors qu'une personne dénommée Mme. PERSONNE2.) lui demande de ranger les cartons. Ma sœur me dit également que cette personne, dont j'ignorai totalement l'existence jusqu'à cette date, se présentait dès lors comme sa responsable hiérarchique. »

Il ressort de ce qui précède que la requérante était bien au courant que PERSONNE2.) avait repris la gérance de la société SOCIETE1.) et était son supérieur hiérarchique.

La requérante se plaint encore qu'elle n'aurait pas pu mener à bien sa mission en raison de l'état sale de son bureau, l'absence d'ordinateur et de boîtes entassées. Il ressort des photos versées, que le bureau n'était pas sale et qu'il y figurait un ordinateur, ainsi que deux écrans. Quant aux boîtes, il s'agit précisément de la mission confiée à la salariée, de les exploiter et d'analyser les documents qui y sont contenues en raison du déménagement.

Le tribunal constate encore au vu des pièces que la requérante a fait état de multiples réclamations auprès de PERSONNE3.), qui n'était plus en fonction auprès de la société SOCIETE1.). Ainsi, elle a encore adressé un courriel en date du 1^{er} octobre 2024 faisant état de l'installation non achevée de son poste de travail, ainsi que l'absence d'instructions à PERSONNE3.).

Le tribunal relève à travers les pièces versées, que la requérante s'était présentée à son travail le 23 septembre 2024 en s'attendant d'obtenir une lettre de licenciement avec préavis. Elle prétend encore qu'une personne, non identifiée, lui aurait demandé sa démission. Or, les parties n'ont pas développé ce point à l'audience des plaidoiries de sorte que le tribunal ne saurait en tirer aucune conséquence.

La requérante verse encore plusieurs captures d'écrans à partir du 24 mai 2023 qu'elle a eu de multiples conversations skypes avec PERSONNE3.).

Le contenu de ces appels n'est pas retraçable, de sorte que le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier.

Il ressort cependant des pièces versées par l'employeur, notamment de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), qu'il n'y a eu aucune discussion quant à un éventuel licenciement avec préavis.

La société SOCIETE1.) verse encore une attestation de PERSONNE3.).

Le juge peut prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ne respecte les formalités d'une attestation à produire en justice, alors qu'il s'agit d'une attestation dactylographiée, de sorte que le tribunal n'en tient pas compte.

Il n'y a partant pas non plus de preuve que les la requérante aurait eu un accord avec PERSONNE3.), avant le changement de gérance, de procéder par voie de licenciement avec préavis de manière amiable.

Il ressort de tout ce qui précède que le premier motif est également grave.

La société étant composée de deux salariés, soit la requérante et PERSONNE2.), le fait mentionné ci-dessus a nécessairement perturbé le bon fonctionnement du service auquel la requérante était affectée et est de nature à causer une perte de confiance de l'employeur en son salarié, alors qu'il n'est plus assuré d'une collaboration future du salarié qui remet en question le lien de subordination.

Il s'ensuit de ce qui précède que la première faute invoquée constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié, de sorte qu'il n'y a plus lieu d'analyser le second motif de la violation de l'obligation de confidentialité.

Le comportement désinvolte d'PERSONNE1.) constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 1^{er} octobre 2024 et de rejeter les demandes d'PERSONNE1.).

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement.

3.5. Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Lors de l'audience publique du 29 septembre 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, présente les conclusions suivantes :

« donner acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire pour l'Agence pour le Développement de l'Emploi, qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail ;

partant condamner la partie mal fondée au litige à rembourser les indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.), qui s'élèvent à un montant de 45.498,33.- euros brut depuis le 2 octobre 2024, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

(...). »

En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat prononcé le 1^{er} octobre 2024 par la société SOCIETE1.) contre PERSONNE1.) doit être déclaré justifié.

Le tribunal a demandé à de multiples reprises une prise de position de la part de la requérante quant à la demande de l'ETAT, qui a uniquement maintenu que le licenciement serait à déclarer abusif.

La requérante n'a pas demandé une réduction du montant réclamé par l'ETAT ou un échelonnement du paiement dudit montant.

Le tribunal condamne partant PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant réclamé de **45.498,33.- euros**, correspondant aux indemnités de chômage payées pour la période d'octobre 2024 à août 2025 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 29 septembre 2025, jusqu'à solde.

3.6. Quant à la demande en transmission des fiches de salaires

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui remettre, dans un délai de 8 jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte comminatoire de 250.- euros par jour de retard et par fiche de salaire, les fiches de salaire des mois suivants :

- septembre 2014 ;
- août, septembre, octobre 2017 ;
- mars, octobre, novembre, décembre 2020 ;
- janvier, février, mars, juin, juillet, août, septembre, octobre et novembre 2021.

La société SOCIETE1.) soulève la prescription triennale de la demande.

Suivant l'article 2277 du Code civil, « *se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié* ».

La prescription de 3 ans est reprise par l'article L.221-2 du Code du travail en vertu duquel « *l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil. (...)* ».

Suivant l'article L.221-1 du même Code, il faut entendre par les termes de « *salaire, appointements* », « *la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature* ».

Dans le cadre de la prescription triennale prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'est pas une condition d'application de la prescription triennale (cf. JCL Travail Traité, v° Salaire, Paiement, 4, 2010 ; Cour 17.3.2005 No 28031 du rôle).

Concernant le défaut de remise des fiches de salaires, il convient de rappeler l'article L. 125-7 (1) du Code du travail qui dispose que : « *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature* ».

La remise d'une fiche de salaire n'ayant pas de caractère salarial au sens des articles L.221-1 et L.221-2 du Code du travail, la prescription triennale n'y est pas applicable, de sorte qu'il y a lieu de déclarer cette demande recevable.

La société défenderesse n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait aux obligations découlant des prescriptions légales précitées, il y a lieu de la condamner à remettre les prédites fiches de salaires à la requérante.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 5.- euros par document et par jour de retard, tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 1.500.- euros.

4. 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.

- 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. La requérante réclame la prédite indemnité de procédure à titre subsidiaire.

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 d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

S'agissant de la société SOCIETE1.), le tribunal estime qu'elle ne démontre pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est également non fondée.

- *Exécution provisoire*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la requérante 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 forme ;

donne acte à la requérante qu'elle diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 7.712,52.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail ;

dit le licenciement prononcé en date du 1^{er} octobre 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre d'PERSONNE1.) régulier et justifié ;

rejette les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) suite au licenciement et en déboute ;

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi fondée à l'égard d'PERSONNE1.) à concurrence du montant de **45.498,33.- euros** ;

partant ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de **45.498,33.- euros**, correspondant aux indemnités de chômage payées pour la période d'octobre 2024 à août 2025 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 29 septembre 2025, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise des fiches de salaire pour les mois suivants :

- septembre 2014 ;
- août, septembre, octobre 2017 ;
- mars, octobre, novembre, décembre 2020 ;
- janvier, février, mars, juin, juillet, août, septembre, octobre et novembre 2021 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaires septembre 2014, août 2017, septembre 2017, octobre 2017, mars 2020, octobre 2020, novembre 2020, décembre 2020, janvier 2021, février 2021, mars 2021, juin 2021, juillet 2021, août 2021, septembre 2021, octobre 2021 et novembre 2021 dans le mois de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 5.- euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 1.500.- euros ;

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

rejette les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne PERSONNE1.) 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