

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 3110 /25
L-TRAV-299/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 9 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à L-2520 Luxembourg, 21-25, allée Scheffer,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) »,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son président sinon son organe de gestion actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Laurent NIEDNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 5 juin 2023, 15 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 3 juillet 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO se présenta pour la partie demanderesse et Maître Laurent NIEDNER se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer de ce chef les montants suivants :

- | | |
|------------------------|-------------|
| • indemnité de préavis | 51.853,26 € |
| • indemnité de départ | 25.822,38 € |
| • préjudice matériel | 51.183,26 € |
| • préjudice moral | 15.000,00 € |

avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) a requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

De son côté, l'établissement public SOCIETE2.) avait demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) a été aux services de l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) à compter du 27 octobre 2003 en qualité d'infirmière.

Par lettre recommandée datée du 18 février 2022, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé de son mandataire ad litem daté du 10 mai 2022, elle a contesté le licenciement intervenu.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel et sérieux de même que la gravité des motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement du 18 février 2022.

Elle considère que les motifs manqueraient de précision et ne reposeraient sur aucune cause réelle et grave. En outre, elle est d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, surtout eu égard son ancienneté de service élevée de plus de quinze années.

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer les montants tels que figurant dans la requête introductive instance et tel qu'indiqué ci-avant.

L'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) conclut au caractère justifié du licenciement intervenu et au débouté des demandes de PERSONNE1.).

L'employeur est d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient réels et graves.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

En ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.) du chef des préjudices subis suite au licenciement, l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

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.

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.

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.

La précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- elle doit 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 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;
- elle doit 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.

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

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.), en résumé, d'avoir effectué, en date du 30 janvier 2022, deux tests antigéniques qui se sont révélés positifs, de ne

pas avoir respecté les procédures et directives applicables et d'être restée sur son lieu de travail au lieu de se retourner à son domicile.

L'employeur décrit dans le courrier de congédiement que PERSONNE1.) a ainsi continué à travailler jusqu'à la fin de son poste et lui reproche en outre d'avoir marqué sur la feuille de contrôle que son premier test antigénique avait un résultat négatif.

Il fait des références à la procédure et les directives internes applicables au moment des faits en relation avec la pandémie liée au SARS-COVID, indique que la requérante aurait dû prévenir sa supérieure hiérarchique et il fait état des conséquences possibles de la présence d'une personne testée positive, non vaccinée, et présentant des symptômes d'une infection au COVID-19 qui ne respecte pas les règles et directives mises en place pour protéger une population vulnérable.

En dernier lieu, l'employeur rappelle le risque d'une potentielle contamination de collègues de travail à cause de l'attitude irresponsable et délibérée de PERSONNE1.) et un risque réel de nouveaux décès.

En ce qui concerne la précision du courrier de licenciement du 18 février 2022, le tribunal ne peut que constater qu'il manque partiellement de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Ainsi, pour ce qui est du non-respect des procédures et directives internes, d'une ordonnance du directeur de la santé du 18 décembre 2021 et des recommandations du Ministère de la Famille qui est reproché à PERSONNE1.), il aurait appartenu à l'employeur de citer les dispositions non respectées qui étaient applicables au moment des faits dans l'établissement SOCIETE1.), à savoir en février 2022.

Il s'agit d'informations essentielles et indispensables pour apprécier le caractère réel et grave des fautes reprochées à la requérante.

Or, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux-aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. (cf. Cour d'appel, 17.10.2012, n°35548 du rôle).

En outre, l'employeur reproche à la requérante de ne pas avoir téléphoné directement à sa supérieure hiérarchique, sans indiquer le nom de cette personne et il n'a pas non plus pris le soin de préciser le nom des personnes à qui le message WHATSAPP a été adressé par la requérante.

La teneur de ce message de ce message n'est d'ailleurs pas reproduite dans la lettre de licenciement.

Or, l'indication des motifs doit encore être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette non seulement au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité mais aussi au tribunal du travail d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes.

Un tel libellé imprécis des motifs, rend en effet impossible leur contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante.

Force est donc de constater que tous ces passages manquent de la précision requise par la loi et la jurisprudence, le tribunal du travail se trouvant dès lors dans l'impossibilité d'apprécier le caractère de gravité des faits reprochés au requérant et celui-ci n'est pas en mesure de rapporter la contre-preuve.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction aux lacunes et carences de sa lettre de motivation.

Il en résulte que ces passages du courrier de licenciement sont à écarter.

Pour le surplus, il convient de rappeler que la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste avoir commis une faute grave.

Elle soutient avoir pris toutes les précautions le jour en question pour éviter le contact avec le reste du personnel, qu'elle serait restée isolée dans son bureau, qu'elle aurait effectuée des tâches administratives qu'elle n'aurait pas pu réaliser depuis son domicile et qu'elle aurait désinfecté son bureau avant de quitter le lieu de travail à 13.48 heures. Elle se réfère à une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), ancienne directrice des soins.

Elle affirme encore avoir agi par conscience professionnelle et que dans une situation où le personnel manquait, elle a voulu effectuer tout le travail à faire.

En outre, elle fait valoir avoir eu peur de se faire reprocher par l'employeur un abandon de poste si elle avait quitté le lieu de travail.

A aucun moment, elle aurait mis en danger les collègues du travail ou les résidents de la maison de soins.

Lors des plaidoiries, PERSONNE1.) a encore fait plaider qu'au sein de l'établissement SOCIETE1.), il n'y aurait pas eu de procédure COVID à respecter.

Elle conteste le document « *procédure COVID-19* » versée en pièce 5) par la partie défenderesse, dont elle n'aurait pas eu connaissance au moment des faits et qui aurait pu être établi par l'employeur après le licenciement, et elle remet en cause que la signature figurant sur la feuille d'enregistrement du 30 janvier 2022 versé en pièce 10) soit la sienne.

Il y a lieu de remarquer en premier lieu que la partie défenderesse a versé en cause en pièce 17) un « *descriptif des faits* » dont le tribunal ignore qui a rédigé ce document et à quelle occasion.

En pièce 18), elle a versé en cause un document intitulé « *entretien PERSONNE1.)* » constituant un « *PV de l'entretien téléphonique du 2 février entre la chargée de discrétion PERSONNE3.) et PERSONNE1.)* ».

Il n'en ressort pas dans quelles circonstances cet entretien téléphonique a eu lieu ni si PERSONNE1.) avait été informée que la conversation serait transcrite. Il n'est pas non plus établi si cette transposition est conforme à l'échange entre ces deux personnes.

En l'absence d'autres éléments de preuve, telle une attestation testimoniale établie conformément aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile ou une offre de preuve, les pièces 5), 17) et 18) sont dépourvues de toute force probante de nature à établir les motifs du licenciement. Il en est de même en ce qui concerne la pièce 10) critiquée par la requérante.

La même remarque s'impose concernant la pièce 14). Il s'agit d'une lettre adressée par PERSONNE3.) sur papier libre et ne portant pas l'enseigne de l'établissement SOCIETE1.) à la Ministre de la Famille de l'époque des faits et dont la requérante a fait plaider à juste titre qu'il n'existe pas de preuve d'envoi de ce courrier.

En tout état de cause, il y a lieu de constater que ce courrier ayant pour objet « *communication d'une faute grave* » constitue un récit unilatéral des faits rédigée par PERSONNE3.) qui est sans force probante. D'ailleurs, aucune réponse de la Ministre de la Famille n'a été versée en cause.

Dès lors, il faut constater, au vu de tous les éléments du dossier, pris dans leur ensemble, que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont dépourvus de caractère précis et réel et ne sauraient justifier la rupture immédiate des relations de travail, privant une salariée âgée de 43 ans au moment du licenciement et au service de l'employeur depuis de longues années, des indemnités de préavis et de départ.

En conséquence, le licenciement intervenu en date du 18 février 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux montants

Indemnité de départ

PERSONNE1.) a demandé la condamnation de la SOCIETE1.) à lui payer la somme 25.822,38 euros à titre d'indemnité de départ.

L'ancienneté de service de PERSONNE1.) remonte au 27 octobre 2003.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le quantum.

Aux termes de l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de dix-neuf années, de sorte que sa demande est à déclarer fondée en principe à hauteur de trois mois de salaires.

En vertu de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, cette indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Il résulte des douze dernières fiches de salaires versées en cause que le salaire mensuel brut de la requérante correspond à ceux indiqués dans la requête sauf que pour le mois de mai 2021, les heures supplémentaires sont à enlever.

Le salaire pour le mois de mai 2021 à prendre à considération pour le calcul de l'indemnité de départ est donc de 8.646,89 euros.

La demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour un montant de $[(99.053,66 : 12 = 8.254,47 \times 3)] = 24.763,41$ euros.

En application des dispositions de l'article L.124-7 du Code du travail et au vu des fiches de salaires versées en cause, la demande de PERSONNE1.) est donc fondée pour le montant de 24.763,41 euros et non fondée pour le surplus.

Indemnité compensatrice de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L. 124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7, ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, la requérante a, en application des deux dispositions légales précitées, droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

PERSONNE1.) réclame une indemnité compensatoire de préavis de 51.853,26 euros sur base du dernier salaire brut (janvier 2022) de 8.642,21 euros.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de préavis dans le quantum.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution de la salariée ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Par ailleurs, contrairement aux plaidoiries de la partie défenderesse, l'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire.

En effet, « l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Au vu de ce qui précède, la demande est fondée à hauteur de six mois de salaire correspondant à un salaire de base de 8.642,21 euros, soit pour le montant de $(6 \times 8.642,21) = 51.853,26$ euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 51.853,26 euros. Il s'agit de la perte de salaires, évaluée sur une période de référence de six mois.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

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

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

Il appartient dès lors à la requérante d'établir qu'elle a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En l'espèce, aucune pièce justificative n'a été versée.

PERSONNE1.) n'a pas donc justifié le montant réclamé ni expliqué sa situation financière et professionnelle après le licenciement.

N'ayant partant pas prouvé qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, PERSONNE1.) doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 15.000 euros.

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

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

En l'espèce, la requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Il y a cependant lieu d'admettre qu'elle a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Le montant pour préjudice moral subi par elle du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté élevée et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 4.000 euros.

Quant aux demandes accessoires

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).

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

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 18 février 2022;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 24.763,41 euros et non fondée pour le surplus ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 51.853,26 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 4.000 euros ;

en conséquence :

condamne l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 80.616,67 euros (quatre-vingt mille six cent seize euros et soixante-sept cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée PERSONNE1.);

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.);

condamne l'établissement d'utilité publique SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG