

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3572/25

L-TRAV-777/21 et L-TRAV-280/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 10 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Catherine HUBER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.),

établissement public, établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculé au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse

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 la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 25 mai 2023 entre parties par le tribunal de travail de ce siège sous le numéro 1532/23 dont le dispositif est conçu comme suit :

« le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 777/21 et L-TRAV 280/22;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours ;

déclare irrecevable la demande d'PERSONNE1.) ;

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

rejette les demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) aux frais de l'instance. »

L'appel contre le jugement dont question a été déclaré recevable par arrêt de la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en date du 4 juillet 2024, no CAL-2023-00801 du rôle dont le dispositif est conçu comme suit :

« la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels, principal et incident ;

les déclare fondés ;

réformant :

dit recevables la requête introductive d'instance d'PERSONNE1.) du 1er décembre 2021 ainsi que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

renvoie les parties devant le tribunal du travail de Luxembourg autrement composé,

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne l'établissement public SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de la société à responsabilité limitée RODESCH, Avocats à la Cour, représentée aux fins de la présente instance par Maître Virginie VERDANET, sur ses affirmations de droit. »

Au vu du courrier de Maître Cédric SCHIRRER du 12 juillet 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 26 septembre 2024 auprès du présent tribunal de travail autrement composé. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience du 6 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 6 octobre 2025, Maître Catherine HUBER en remplacement de Maître Cédric SCHIRRER s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Camille EUSTACHE en remplacement de Maître Philippe NEY s'est présentée pour l'établissement public SOCIETE1.) (ci-après « SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds d'emploi a comparu par Maître Deborah HOPP en remplacement de Maître Virginie VERDANET.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *employée privée* » par contrat de travail indéterminé du 17 avril 2008 auprès de SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} juin 2008.

Par courrier recommandée du 19 juillet 2021, PERSONNE1.) a été convoquée par son employeur à un entretien préalable, qui a eu lieu le 22 juillet 2021.

Par courrier recommandé du 27 juillet 2021, SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de 6 mois, courant du 1^{er} août 2021 au 31 janvier 2022.

PERSONNE1.) a été dispensée de prêter son préavis.

Par courrier du 1^{er} septembre 2021, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DES MOTIFS

PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement par courrier du 4 octobre 2021.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de céans.

Elle demande de voir dire que les faits gisants à la base du licenciement ne sont pas suffisamment précis, sinon qu'ils ne sont ni réels ni sérieux et ne justifient pas un licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle.

PERSONNE1.) demande partant de déclarer abusif le licenciement intervenu et de condamner SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 87.713,50.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde décomposé de la manière suivante :

- indemnité de départ de 2 mois pour une ancienneté de > 10 ans (L. 124-7 du Code du travail)	7.469,80.- euros
- pro rata du bonus d'avril 2021	2.990,61.- euros (détail du calcul : fiche de paie avril 2021 : Bonus = 3.987,48.- /12 = 332,29.- euros * 9 mois (mais à janvier) = 2.990,61.- euros
- préjudice matériel (13 mois de salaire)	59.253,09.- euros
- préjudice moral	18.000.- euros
TOTAL	87.712,50.- euros

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 12 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de lui permettre de faire valoir ses éventuels droits à l'égard de l'employeur du chef d'éventuelles indemnités payées à la partie requérante.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement. Elle expose en reprenant point par point les motifs invoqués dans la lettre de motifs du 1^{er} septembre 2021, les raisons pour lesquelles les motifs seraient imprécis, sinon ni réels ni sérieux.

Quant à l'insuffisance professionnelle et à la mauvaise qualité de travail fournie, PERSONNE1.) aurait obtenu une note de 4,25 pour l'année 2019 et 3,73 pour l'année 2020, de sorte qu'il serait question de notes excellentes pour l'entreprise. Une note de 4 signifierait que tous les objectifs auraient été atteints. Ces deux reproches seraient donc à rejeter.

Quant au travail de « *copié-collé* » dans le dossier SOCIETE2.), la préparation du prédit dossier ne serait qu'une formalité puisqu'elle viserait simplement à obtenir la compensation financière pour les prestations postales non rentables pour SOCIETE1.). PERSONNE1.) ne ferait qu'adapter chaque année les différents tableaux sur base des chiffres venant du département Finance afin de justifier cette demande. Le corps du texte de la demande resterait donc en principe non modifié, hormis les actualisations spécifiques, tels que la date, les chiffres etc.. En tout état de cause, PERSONNE1.) ne serait pas cadre et son travail aurait dû systématiquement être contrôlé par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Il n'y aurait donc pas de remise en question des compétences d'PERSONNE1.), mais bien de son supérieur hiérarchique qui aurait laissé passer de telles erreurs. Le copié-collé aurait eu lieu sur ordre de PERSONNE2.), en somme, elle rappelle à nouveau qu'elle n'était pas cadre et n'aurait pas pris de décisions.

Quant au courrier à destination du ministère, PERSONNE1.) expose que cette mission aurait initialement été attribuée à la secrétaire qui aurait été indisponible ce jour-là. Elle aurait dû s'en occuper juste au moment de son départ pour aller chercher ses enfants. Sur le coup de la pression elle aurait commis des erreurs, néanmoins, il appartiendrait encore toujours à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) de vérifier tous les courriers. D'ailleurs le courrier contenant des erreurs n'aurait jamais été envoyé au ministère.

Quant au travail limité accompli sur le dossier de certification de l'administration des douanes et accises, PERSONNE1.) expose qu'elle se serait occupée de cette tâche au lieu de PERSONNE3.) qui aurait été en congé de maladie pendant 5 semaines. Il y aurait encore lieu de prendre en compte les circonstances exceptionnelles liées au COVID-19 et au fait que ses enfants auraient dû suivre les cours à domicile. Elle aurait encore eu l'instruction qu'elle n'aurait que dû contacter les personnes concernées au sein de l'entreprise et transférer les réponses au Service Business Support, instruction qu'elle aurait suivie.

Quant au non-respect des échéances de réalisation et de remise de dossier de veilles réglementaires du métier télécom, PERSONNE2.) n'aurait jamais indiqué à PERSONNE1.) la date butoir pour cette tâche. En effet, un collègue de la requérante, un dénommé PERSONNE4.) aurait initialement dû s'occuper de cette tâche avant de la voir transférer à PERSONNE1.).

Quant à l'entretien d'évaluation du 25 janvier 2021, PERSONNE2.) aurait uniquement abordé quelques points relatifs au travail, mais se serait attardé longuement sur le congé pris pour raisons familiales. Il aurait évoqué que ce serait honteux de prendre un congé pour raisons familiales. La performance d'PERSONNE1.) n'aurait pas été remise en question lors de cet entretien. Elle détaille encore les interactions avec PERSONNE2.) qui lui font croire que ce motif serait discriminatoire.

Quant à l'absence de flexibilité d'PERSONNE1.) dans le cadre de l'organisation du 1^{er} Compliance Forum Virtuel du 8 décembre 2020. La requérante explique qu'elle n'aurait pas été flexible, car elle ne travaillerait pas les mardis. En effet, à partir du 29 novembre 2014, elle aurait réduit son temps de travail à 75% et à partir du 1^{er} octobre 2020 à 50%. Son employeur aurait tout de même exigé sa présence le 8 décembre 2020, bien qu'elle n'aurait pas été prévue ce jour-là.

Quant aux absences, elle explique avoir subi un burn-out du 1^{er} juillet au 17 juillet 2020 et que l'employeur aurait omis de proratiser ses absences par rapport au passage au mi-temps à partir du 1^{er} octobre 2020.

Quant aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) expose que SOCIETE1.) verserait plusieurs attestations de PERSONNE2.), mais à part les prédites attestations, il n'y aurait pas beaucoup de preuves.

Subsidiairement, PERSONNE1.) demande d'entendre PERSONNE3.), assistante administrative, pour l'entendre sur les faits décrits dans la lettre de motifs du 1^{er} septembre 2020.

En réponse à la demande de rejet de SOCIETE1.) de la prédite offre de preuve par l'audition de PERSONNE3.), PERSONNE1.) demande à son tour le rejet de l'offre de preuve par l'audition de

PERSONNE2.) formulée par la partie adverse, alors qu'il s'agit de son supérieur hiérarchique, qui aurait entamé la procédure de licenciement.

A l'audience du 6 octobre 2025, PERSONNE1.) remet une note de plaidoirie. Elle se réfère dans la prédite note aux pièces adverses versées et prend ponctuellement position par rapport à ces pièces.

A cette même audience, PERSONNE1.) modifie plusieurs de ses demandes indemnitaires, elle :

- renonce à son indemnité de départ de 2 mois, alors que l'indemnité aurait été versée ;
- et diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 15.223,47.- euros (9 mois x 4.376,84.- euros – 24.168,09.- euros).

2.2. SOCIETE1.)

SOCIETE1.) prétend que la lettre de motifs serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

Il se réfère à ses pièces pour conclure au caractère réel et sérieux des motifs. La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales de PERSONNE2.) versées en cause. SOCIETE1.) prend ponctuellement position en mettant en évidence sa version des faits qui laisseraient conclure à la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Quant aux plaidoiries adverses, SOCIETE1.) soutient que les explications fournies par PERSONNE1.) ne seraient appuyées par aucune pièce. Il conteste encore qu'PERSONNE1.) ne serait pas cadre.

Quant au caractère sérieux, l'insuffisance suffirait en absence de toute faute, alors que les faits reprochés seraient répartis sur toute l'année 2020. Il existerait une multiplicité de faits répétés, ce qui serait suffisant. PERSONNE1.) aurait été tenue de fournir un travail correct et dans un délai raisonnable, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

A entendre les plaidoiries adverses, PERSONNE1.) aurait voulu faire croire qu'elle serait une simple secrétaire, or elle détiendrait un master en économie et serait tout sauf une simple secrétaire. Ce serait parce qu'PERSONNE1.) n'aurait pas complété ses tâches, que PERSONNE3.) aurait dû refaire son travail.

La requérante aurait été chargée de la veille réglementaire et aurait remis la tâche demandée le 8 octobre 2020, alors que la date butoir aurait été fixée au 2 octobre 2020, fait qu'elle reconnaîtrait elle-même. Elle aurait rendu encore d'autres travaux de manière tardive et incomplet.

Quant aux demandes indemnitaires, la demande d'indemnisation à titre de préjudice matériel serait à rejeter, alors que les recherches seraient tardives, subsidiairement la requérante n'aurait que débuté en novembre 2021 à chercher un travail. Or, elle aurait été dispensée de prêter son préavis

jusqu'au 31 janvier 2022 ce qui lui aurait donné largement le temps de trouver un nouvel emploi. D'ailleurs, elle verserait moins de 2 demandes d'emploi par mois, ce qui ne serait pas suffisant pour justifier un préjudice matériel.

Le préjudice matériel serait également à rejeter, alors que le prétendu burnout ne serait pas prouvé par certificat médical. Le burnout ne serait pas causé par le travail, mais par des raisons personnelles.

Quant au bonus, le préavis de la requérante aurait pris fin le 31 janvier 2022, de sorte qu'elle serait sortie de l'entreprise à cette date-là et ne se trouvait plus aux services de l'employeur en avril 2022. Ne faisant plus partie des effectifs en avril 2022, elle ne pourrait pas prétendre au bonus de l'année fiscale 2021.

SOCIETE1.) offre encore de prouver, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, par toutes voies de droit et notamment par témoins, le contenu de la lettre de motifs du 1^{er} septembre 2021 par l'audition de PERSONNE2.), chef de département Compliance Telecom & Courrier et supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.).

Quant à la demande d'audition de PERSONNE3.), SOCIETE1.) en demande le rejet, alors que seul PERSONNE2.) pourrait fournir de plus amples explications en tant que seul supérieur hiérarchique.

A l'audience du 6 octobre 2025, la partie défenderesse a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 6 octobre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 31.182,25.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2023.

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 aux attestations testimoniales de PERSONNE2.)

SOCIETE1.) verse 10 attestations testimoniales de PERSONNE2.).

PERSONNE1.) prend ponctuellement position quant au contenu de chaque attestation à travers sa note de plaidoiries du 1^{er} décembre 2022 versée à l'audience des plaidoiries du 6 octobre 2025.

Le tribunal constate qu'aucune des attestations versées n'est manuscrite.

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi 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.

PERSONNE1.) n'a pas demandé le rejet des attestations pour être dactylographiée, de sorte qu'il y a lieu de les accepter.

L'offre de preuve par l'audition de PERSONNE2.) est cependant à rejeter au vu du nombre important d'attestations testimoniales que ce dernier a soumis, en ce sens qu'il n'est plus nécessaire de fournir d'autres indications au tribunal.

3.3. Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les

motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Dans la lettre de motifs, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une insuffisance professionnelle tant au niveau des résultats professionnels que de la qualité du travail fournie lors des années 2020 et 2021, ainsi que le non-respect des délais de réalisation du travail, engendrant une surcharge de travail répétitive pour l'équipe. Il entend illustrer le motif de l'insuffisance professionnelle par plusieurs faits survenus à partir du début 2020 jusqu'au licenciement de la requérante en date du 27 juillet 2021. Il invoque encore à l'appui de l'insuffisance professionnelle une perturbation de service par les absences récurrentes de la requérante pour raisons de santé et ceci spécialement depuis l'année 2020.

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

Les motifs indiqués par SOCIETE1.) à la base du licenciement sont les suivants :

- 1) le 27 mai 2020, travail de copié-collé dans le dossier SOCIETE2.) ;

- 2) erreurs grossières dans une lettre adressée au ministère ;
- 3) travail limité accompli sur le dossier de certification de l'administration des douanes et accises ;
- 4) non-respect des échéances de réalisation et de remise de dossier de veilles réglementaire du métier télécom ;
- 5) manque d'intérêt lors de l'entretien d'évaluation du 25 janvier 2021 ;
- 6) note de 3,73 obtenue lors de l'entretien d'évaluation pour l'année 2020, note globale insuffisante alors que la note de 4 représenterait l'atteinte des objectifs ;
- 7) réduction de la tâche à 75% et 50% et absence de flexibilité d'PERSONNE1.) dans le cadre de l'organisation du 1^{er} Compliance Forum Telecom Virtuel ;
- 8) perturbation de service en raison d'absences répétées pour raisons de santé, durant les années 2018, 2019 et 2021.

D'emblée, le tribunal rappelle qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour les parties, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision.

Quant au point 3) concernant le dossier de certification de l'Administration Des Douanes et Accises (AEO = Authorized Economic Operator), SOCIETE1.) explique qu'il aurait été question de compléter un questionnaire important en vue d'obtenir ladite certification. PERSONNE1.) aurait dû collaborer avec PERSONNE3.) et les représentants du métier postal dans la préparation de réponses à une série de questions.

La mission décrite par l'employeur est rédigée de manière générale. Le tribunal ignore à quels genres de questions PERSONNE1.) devait répondre, un questionnaire reprenant quelles questions à titre d'exemple et les missions attribués à PERSONNE3.). Bien que les parties seraient en mesure de comprendre l'énoncé du motif, tel n'est pas le cas pour le tribunal, ce qui l'empêche d'apprécier ce motif.

Selon SOCIETE1.) le « *travail fourni par Madame PERSONNE1.) dans ce dossier s'est limité à relayer au Service Business Support de SOCIETE1.) les informations reçues par courriel par les différents contributeurs du métier postal et des services transversaux, sans les analyser et sans vérifier le degré de complétude par rapport à l'énoncé de la question, en ne revoyant pas la forme et n'assurant pas la garantie d'une réponse complète et concise* ».

Ce reproche n'est pas compréhensible. Aucun exemple concret n'est donnée, sans énoncer quel type d'informations, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier de quel manière il y aurait lieu de les analyser. L'énoncé de la question n'est pas reproduit, la phrase « *en ne revoyant pas la forme et n'assurant pas la garantie d'une réponse complète et concise* » est générale et ne fournit aucune explication quant à la faute commise.

Le reproche se poursuit, SOCIETE1.) prétend que le travail d'PERSONNE1.) n'apporterait aucune valeur ajoutée, sans indiquer à ce qu'il s'attendait. Il ne précise pas quelles consignes auraient été violées, alors qu'il n'y a aucune indication qui devait valider les informations reçues si ce n'est pas elle.

Le reste du reproche est également imprécis, alors que SOCIETE1.) se contente de libeller le motif de manière générale et vague, sans expliquer les insuffisances ou fautes commises par la requérante.

Le point 3) est partant imprécis.

Quant au manque d'intérêt lors de l'entretien d'évaluation du 25 janvier 2021, le manque d'intérêt, soit le comportement lors de l'entretien d'évaluation n'a pas d'incidence sur l'insuffisance professionnelle. Il n'est pas indiqué, en quoi, le manque d'intérêt serait une faute ou serait en lien avec une insuffisance professionnelle.

Cette partie du reproche, soit le point 5), est partant également imprécis.

Quant à la note de 3,73 pour l'année 2020 et la performance en elle-même, soit le point 6), il s'agit d'un motif précis.

Les prédits motifs 3) et 5) sont dès lors à écarter pour ne pas rencontrer les exigences de précision.

Les autres faits et motifs, mis en avant par SOCIETE1.), sont repris dans la lettre de motifs en détail dans la mesure où ce dernier les a situés dans le temps et les a décrits de manière circonstanciée.

Il convient dès lors de conclure — sans préjudice de l'examen de la réalité des faits — que l'énoncé des reproches, à part ceux écartés ci-avant, fournis par SOCIETE1.) est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et quant à leur caractère légitime.

3.4. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui

concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

Par ailleurs, d'après la Cour d'appel, les manquements professionnels constatés dans le chef du salarié, lorsqu'ils sont pris ensemble et qu'ils sont donc répétitifs, sont à considérer comme cause réelle et sérieuse et permettent à l'employeur de résilier moyennant préavis le contrat de travail, ceci notamment, lorsque ces manquements ont affecté l'image de marque de l'employeur auprès de certains clients

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

Il y a partant lieu de passer en revue un par un les motifs invoqués par SOCIETE1.), sauf les motifs 3) et 5) qui ont été déclarés imprécis.

- **Quant au premier motif 1) le 27 mai 2020, travail de copié-collé dans le dossier SOCIETE3.) et quant au second motif 2) erreurs grossières dans une lettre adressée au ministère**

SOCIETE1.) reproche à la requérante deux motifs relatifs à des erreurs de rédaction.

Il verse entre autres, un courriel du 12 novembre 2020 dans la teneur est la suivante ;

« PERSONNE1.),

En pj le projet de courrier avec deux corrections au mark-up apparent :

- *M. PERSONNE5.) n'est pas Vice-Premier.*
- *La date de signature des deux Conventions indiquée dans le dossier SOCIETE2.) 2019 est le 19 décembre 2017 et doit être cohérente avec celle du courrier (la date du 13 décembre était indiquée). »*

SOCIETE1.) estime que ces erreurs seraient inacceptables pour un cadre et refléteraient la qualité insuffisante du travail fourni par PERSONNE1.).

Quant à la pièce n°2 de KLEYR & GRASSO, le tribunal constate à l'instar d'PERSONNE1.), qu'il s'agit d'une description de fonction établie le 22 mars 2021, soit quelques mois avant le licenciement de la requérante, pour un chargé des affaires règlementaires. La requérante expose

qu'elle n'aurait jamais vu ce document qui aurait été établi postérieurement, lorsque la hiérarchie aurait déjà décidé de la licencier.

Conformément aux plaidoiries et aux contestations d'PERSONNE1.), il y a lieu de constater qu'il ne ressort d'aucune autre pièce que la requérante avait bien pourvu ce poste, alors que le contrat de travail du 1^{er} juin 2008 ne fait que référence à l'affectation au Service Télécommunications de la Direction Générale sans descriptif des fonctions. L'annexe au contrat de travail ne fournit pas non plus un descriptif du poste, de sorte que le Tribunal ne saurait en tirer de quelconques conséquences. Aucune autre pièce ne laisse penser qu'PERSONNE1.) était cadre.

Au contraire, il ressort du courrier de motifs que le travail de la requérante devait à chaque fois être vérifié par PERSONNE2.).

Les deux prédits faits n'ont d'ailleurs porté aucun préjudice à l'employeur, alors que PERSONNE2.) les a remarqués tels qu'il ressort du courriel du 12 novembre 2020.

Il s'agit partant d'erreurs isolées, et non répétées, qui surviennent durant une journée de travail typique et ne portent pas à conséquence.

Dans le cas d'espèce, les deux manquements ne sont pas non plus constitutifs d'une inaptitude du salarié, de sorte que les deux premiers motifs, 1) et 2), sont réels, mais ils ne sont pas sérieux.

- Quant au quatrième motif 4) non-respect des échéances de réalisation et de remise de dossier de veilles réglementaire du métier télécom

Le caractère réel de ce motif ressort à suffisance de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 13 mai 2022 (pièce 28 de KLEYR & GRASSO).

PERSONNE1.) expose que PERSONNE2.) aurait délibérément changé des échéances et rajouté des tâches à la salariée sans la prévenir afin de trouver des raisons pour la licencier. Elle prend longuement position quant à ce point dans sa requête et dans sa lettre de contestation des motifs du 4 octobre 2021.

Or, elle ne verse aucune pièce afin de prouver sa prétention, de sorte qu'il s'agit d'un motif réel et sérieux.

- Quant au sixième motif 6) note de 3,73 obtenue lors de l'entretien d'évaluation pour l'année 2020, note globale insuffisante alors que la note de 4 représenterait l'atteinte des objectifs ;

Quant à la note d'évaluation, les parties n'ont versé que les évaluations pour les années 2019 et 2020. PERSONNE1.) a obtenu la note de 4,25 pour l'année 2019 et 3,73 pour l'année 2020.

Le commentaire de l'évaluateur PERSONNE2.) pour l'année 2020 est le suivant :

« En 2020, PERSONNE1.) a réalisé une performance où les objectifs sont presque atteints. Pour l'avenir, il importe d'améliorer la qualité des prestations fournies, de respecter les délais fixés, et de fournir une réelle valeur ajoutée en relation avec la fonction pour satisfaire les besoins des clients internes et externes.

Validation en raison de la prolongation de l'arrêt maladie jusqu'au 19 mars 2021. »

Il résulte de la grille d'interprétation et signification de la note finale du guide pratique pour tous les collaborateurs du 1^{er} décembre 2020 ce qui suit :

SCAN FICHER

Il résulte de ce qui précède qu'une note de 4 signifie que les objectifs sont atteints et qu'une note de 2 vise une performance insuffisante.

PERSONNE1.) a obtenu la note de 3,73 ce qui signifie que la quasi-totalité des objectifs sont atteints, alors que la prédite note est plus proche de 4 que de 2. Cette constatation ressort également du commentaire de PERSONNE2.) reproduit ci-avant.

SOCIETE1.) reproche une insuffisance professionnelle et des compétences inadéquats, alors qu'elle-même attribue une note de 3,73, au lieu d'une note de performance insuffisante.

Le tribunal constate encore que l'évaluation est faite par PERSONNE2.), soit le responsable hiérarchique qui a formulé tous les reproches, ainsi que versé 10 attestations testimoniales.

Il est contradictoire de fournir des reproches qui ont mené à un licenciement pour préavis en raison d'une insuffisance professionnelle, tout en accordant une note proche de 4, soit en l'espèce 3,73, de sorte qu'il y a lieu de retenir que l'employeur n'a pas trouvé les reproches assez graves pour attribuer une note insuffisante, soit de 2.

Le tribunal rappelle encore, qu'il a demandé à de multiples reprises pour quelles raisons les évaluations des années précédentes n'ont pas été versées, ni énoncées, ce qui aurait mis en perspective la performance de la requérante sur sa carrière de 13 ans auprès de SOCIETE1.).

Il convient par conséquent de retenir que le prédit motif est réel, mais n'est pas sérieux.

- **Quant au septième motif 7) réduction de la tâche à 75% et 50% et absence de flexibilité d'PERSONNE1.) dans le cadre de l'organisation du 1^{er} Compliance Forum Telecom Virtuel**

SOCIETE1.) reproche à la requérante un manque de flexibilité pour participer dans l'organisation du 1^{er} Compliance Forum Telecom Virtuel. Le 8 décembre 2020, chaque membre de l'équipe devait préparer sa contribution et la présenter oralement sous forme de slides.

PERSONNE1.) n'a pas pu se libérer à cette date en raison de contraintes de natures privées.

Le tribunal constate sur base des pièces versées et de la lettre de motifs que le responsable hiérarchique PERSONNE2.) a proposé le 10 août 2020 à la requérante de réduire sa tâche de travail de 75 % à 50 %. Après un désaccord quant aux journées de travail à prester, les parties ont convenu que la requérante travaille le lundi, mercredi et le jeudi matin avec effet au 1^{er} octobre 2020.

Le 8 décembre 2020 était un mardi, de sorte que la requérante n'était pas planifiée pour venir au travail, en raison de cette invitation de l'employeur de diminuer la tâche de la requérante.

SOCIETE1.) est par conséquent malvenu de se plaindre de l'absence d'PERSONNE1.) lors de cette journée.

Il s'agit partant d'un motif qui est réel, mais qui n'est pas sérieux.

- Quant au dernier motif 8) perturbation de service en raison d'absences répétées pour raisons de santé, durant les années 2018, 2019 et 2021

A l'appui de l'insuffisance professionnelle, SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir perturbé le service en raison d'absences répétées pour raisons de santé. Il fait un listing des jours d'absences pour raison de maladie pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021.

La requérante était absente pour 8 jours en 2018 et 4 jours en 2019.

Dans le cas d'espèce, ces absences ne sont pas d'une quantité démesurée ayant perturbé le service de SOCIETE1.).

Quant aux absences de 20 jours en 2020, l'employeur verse un relevé des absences. Il ressort du relevé qu'PERSONNE1.) était absente du 1^{er} au 17 juillet 2020, soit pour 17 jours.

Il s'agit manifestement d'une erreur de calcul, alors que suivant le relevé, la requérante était également absente les samedis et dimanches 4, 5, 11 et 12 juillet, qui diminue les jours d'absence à 13 jours en juillet 2020.

Sur une année (16 jours en total), il ne s'agit pas non plus d'absences pouvant perturber le service.

Ce motif est partant réel, mais n'est pas sérieux.

Quant aux absences en 2021, pour une durée de 158 jours du 11 février au 18 juillet en continu, SOCIETE1.) verse un relevé d'absences dans lequel l'employeur a compté chaque jour d'absence à partir du 11 février 2021.

SCAN FICHER

Le tribunal constate que l'employeur n'a fait aucune distinction avec les fins de semaine, soit les samedis et dimanches.

Il ressort encore de l'avenant du contrat de travail du 17 septembre 2020 que la requérante est passée à 50 % à partir du 1^{er} octobre 2020 et ne travaillait que les lundis, mercredis et jeudis matin, de sorte qu'il y a encore lieu de retirer les mardis et les vendredis.

Après analyse poussée, le tribunal constate que l'employeur a même retenu les jours fériés, comme absences pour raisons de maladie.

Le relevé d'absences de 2021 comporte partant de multiples erreurs et ne reflète pas la situation réelle de la salariée, de sorte qu'elle ne saurait emporter la conviction du tribunal.

Ce motif n'est partant ni réel, ni sérieux.

- **Conclusion**

Il résulte de ce qui précède que le seul motif réel et sérieux est le non-respect des échéances de réalisation et de remise de dossier de veilles réglementaire du métier télécom.

Si un employeur peut aboutir à la conclusion que la relation de travail ne saurait être poursuivie dès lors qu'il est confronté à un salarié qui refuse de prendre conscience de ses manquements et de ses insuffisances professionnelles et d'agir concrètement en vue d'y remédier, encore faut-il que cette conclusion soit précédée de la démonstration rigoureuse et précise de l'existence de manquements ou d'insuffisances. Or, il résulte des développements qui précèdent qu'une telle démonstration n'est pas donnée en l'espèce, alors qu'au vu de l'ancienneté de la requérante, le prédit motif n'est pas, à lui seul, suffisant pour fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement intervenu le 27 juillet 2021.

3.5. Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi 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 du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté de 13 ans et était âgée de 44 ans.

3.5.1. Pro-rata du bonus pour l'année fiscale 2021

PERSONNE1.) a été licenciée le 27 juillet 2021.

Elle réclame son bonus de l'année 2021 au prorata des mois de mai 2021 à janvier 2021, tout en précisant qu'elle se trouvait en période de dispense de préavis à partir du 1^{er} août 2021 au 31 janvier 2022.

SOCIETE1.) explique que le préavis de la requérante aurait pris fin le 31 janvier 2022, de sorte qu'elle serait sortie de l'entreprise à cette date-là et ne se trouvait plus aux services de l'employeur en avril 2022. Ne faisant pas partie des effectifs en avril 2022, elle ne pourrait plus prétendre au bonus 2021.

L'article 13.4. – Bonus de performance ou commissionnement de la Convention Collective de Travail 3.0 pour les salariés de SOCIETE1.) stipule ce qui suit :

« A l'exception du départ à la retraite, le Salarié doit faire partie de l'effectif lors du versement du bonus, afin d'en percevoir le paiement. En cas d'embauche en cours d'année, le bonus est payé au prorata des mois prestés. »

Le tribunal constate que cette stipulation constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, le requérant ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Il y a lieu de constater d'une part qu'PERSONNE1.) ne faisait plus partie des effectifs en avril 2022, alors que son préavis à pris fin le 31 janvier 2022.

D'autre part, il ressort encore du prédit article que le bonus est basé sur la performance découlant de l'évaluation du Salarié pour l'année précédente.

PERSONNE1.) reste en défaut de prouver que les deux conditions seraient respectées pour l'année 2021, de sorte que cette demande est à rejeter.

3.5.2. Préjudice matériel

PERSONNE1.) a initialement réclamé le montant de 59.253,09.- euros correspondant à une période de référence de 13 mois.

A l'audience des plaidoiries, elle a diminué sa demande au montant de 15.223,47.- euros (9 mois x 4.376,84.- euros – 24.168,09.- euros).

Quant aux demandes indemnitaires SOCIETE1.) soutient que la demande d'indemnisation à titre de préjudice matériel serait à rejeter, alors que les recherches seraient tardives, subsidiairement la requérante n'aurait que débuté en novembre 2021 à chercher un travail. Or, elle aurait été dispensée de prêter son préavis jusqu'au 31 janvier 2022 ce qui lui aurait donné largement du temps afin de trouver un nouvel emploi. D'ailleurs, elle verserait moins de 2 demandes d'emploi par mois.

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 du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié 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.

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.

A l'instar de SOCIETE1.), le Tribunal constate qu'PERSONNE1.) n'a débuté sa recherche d'emploi qu'à partir du 22 novembre 2021, soit près de 4 mois après son licenciement du 27 juillet 2021.

Il y a encore lieu de rappeler que la requérante a obtenu une dispense de prester son préavis de 6 mois.

En raison des recherches tardives et de la dispense de prester son préavis, il y a lieu de dire que le lien de causalité avec le licenciement est rompu et il y a partant lieu de rejeter la demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

Il y a partant également lieu de rejeter la demande de l'ETAT.

3.5.3. 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 (près de 13 ans) et de l'âge de la requérante (44 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 **8.500.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Les 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).

Au vu de l'issue du litige SOCIETE1.) est à débouter de sa demande.

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

- Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- 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 ;

vu l'arrêt du 4 juillet 2024, no CAL-2023-00801 du rôle de la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- renonce à sa demande en paiement de son indemnité de départ de 2 mois, en raison du paiement effectué par l'établissement public SOCIETE1.) ;
- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 15.223,47.- euros (9 mois x 4.376,84.- euros – 24.168,09.- euros) ;

déclare abusif le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) du 27 juillet 2021 ;

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 ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2021 ;

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

rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **8.500.- euros** à titre d'indemnité pour préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile fondée ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

condamne l'établissement public SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé