

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 4161/2025
(rôle L-TRAV-209/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 16 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR s.à r.l., 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 B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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 gérant actuellement en fonctions, ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT s.à r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2240 Luxembourg, 8, rue Notre Dame, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 250 783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Jenna LIFA, avocat, en remplacement de Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, les deux 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 28 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 18 avril 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2025. La partie demanderesse comparut par Maître Gil SIETZEN, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Jenna LIFA.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- à titre principal, voir constater que le licenciement avec effet immédiat du 8 novembre 2022 est abusif ;
- voir constater que le licenciement avec préavis du 27 octobre 2022 est abusif ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer au titre des licenciements abusifs la somme de 35.947,90 €bruts, ou toute autre somme supérieure à préciser en cours d'instance, détaillée comme suit : le montant de 8.649,30 €bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 10.000.- €bruts à titre de préjudice moral et le montant de 17.298,60 €bruts à titre de préjudice matériel ;
- à titre subsidiaire, voir constater que le licenciement avec effet immédiat du 8 novembre 2022 est abusif ;

- voir constater que le licenciement avec préavis du 27 octobre 2022 est irrégulier en la forme ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.973,95 €bruts, ou toute autre somme même supérieure à préciser en cours d'instance, détaillée comme suit : le montant de 8.649,30 €bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 4.324,65 €bruts à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier en la forme ;
- à titre encore plus subsidiaire et en tout état de cause, voir constater que le licenciement avec préavis du 27 octobre 2022 est irrégulier en la forme et condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.324,65 €bruts à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier en la forme ;
- en tout état de cause, voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité pour congés non pris de p.m. euros bruts à définir en cours d'instance ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer l'équivalent en numéraire des chèques-repas dus pendant la période de préavis, soit 100,80 €;
- à titre encore plus subsidiaire, pour le cas où le licenciement avec effet immédiat était déclaré fondé, voir condamner la partie défenderesse à lui payer les arriérés de salaire du 5 au 8 novembre 2022 de p.m. euros bruts à préciser en cours d'instance ;
- le tout avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat de p.m. euros bruts à préciser en cours d'instance ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- voir déclarer le jugement exécutoire nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 25 novembre 2025, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait dans l'hypothèse où les deux licenciements étaient déclarés abusifs sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de ses licenciements abusifs à la somme de 17.706,85 €bruts.

La requérante a ensuite demandé acte qu'elle chiffrait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.110,94 €bruts.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle chiffrait sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.264,48 €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux licenciements

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 1^{er} décembre 2021 en qualité de comptable.

Par courrier daté du 27 octobre 2022, la partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis et dispense de prester le préavis.

Par courrier daté du 4 novembre 2022, la requérante a demandé les motifs de son licenciement daté du 27 octobre 2022.

Par courrier du 8 novembre 2022, la partie défenderesse a licencié la requérante avec effet immédiat.

Le courrier du 8 novembre 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse a communiqué à la requérante les motifs de son licenciement par mail du 3 décembre 2022.

Ce mail est rédigé comme suit :

Cf. mail :

La requérante a fait contester ses licenciements le 16 janvier 2023.

B. Quant au caractère abusif des licenciements

a) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne en premier lieu le licenciement avec effet immédiat, la requérante fait valoir que la lettre du 8 novembre 2022 ne correspond pas au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de licenciement avec effet immédiat lui est parvenue en date du 8 novembre 2022, soit brièvement après sa demande de motifs du licenciement avec préavis du 4 novembre 2022.

Elle ajoute qu'en date du 3 novembre 2022, la partie défenderesse a procédé à sa désaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE en indiquant la date du 31 décembre 2022 en tant que fin de l'activité et qu'en date du 10 novembre 2022, la date de fin d'activité a été modifiée rétroactivement au 4 novembre 2022.

Elle fait dès lors valoir que la question du « timing » du licenciement avec effet immédiat et du motif réel du licenciement peut être légitimement soulevée.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse indique dans la lettre de licenciement datée du 8 novembre 2022 que le licenciement avec effet immédiat prend effet à la date du 4 novembre 2022.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse a envoyé la lettre de licenciement avec effet immédiat quatre jours plus tard, ce qui serait encore confirmé par la fiche de salaire du mois de novembre 2022.

La requérante fait partant valoir qu'il y a lieu de constater que la lettre de licenciement avec effet immédiat a été notifiée le 8 novembre 2022 et non pas le 4 novembre 2022.

En ce qui concerne ensuite les fautes graves mentionnées dans la lettre de licenciement du 8 novembre 2022, la requérante « en conteste l'existence et la réalité ».

La requérante fait en effet valoir qu'il ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que :

« Les horaires de travail sont flexibles et chaque salarié gère son emploi du temps librement... »

Le 31.10.22, elle est arrivée à 7.30 heures et que même avec une pause dévolue d'une heure, les heures de travail étaient amplement réalisées pour le mois en raison des heures supplémentaires prestées. Par ailleurs, elle m'a informée de son départ, car elle ne se sentait pas bien. ».

Elle renvoie ensuite à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour retenir qu'elle était libre de s'organiser pour avoir ses huit heures de travail par jour.

Elle renvoie ensuite à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir qu'il y avait une flexibilité dans les horaires des salariés.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), qui aurait témoigné que PERSONNE3.) ne peut pas témoigner sur son dernier jour de travail alors que cette dernière n'aurait pas été présente ce jour-là, est trop générale.

Elle fait encore valoir que les reproches ne constituent pas des fautes graves alors que la lettre de licenciement avec effet immédiat a été notifiée en date du 8 novembre 2022 et qu'elle a été dispensée de toute prestation de travail pendant le préavis qui aurait débuté le 1^{er} novembre 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que la partie défenderesse l'a dispensée de travail, sa présence n'a pas été requise sur le lieu de travail.

Elle se demande dès lors que même si elle était réellement partie plus tôt de manière illégitime, ce qui serait contesté, en quoi le fait qu'elle soit partie quarante-cinq minutes plus tôt le dernier jour de travail constitue une faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Elle fait ainsi valoir que selon un arrêt de la Cour d'appel du 27 octobre 2022, numéro CAL-2021-00150 du rôle, le licenciement immédiat d'un salarié pour cause d'une absence injustifiée d'une seule journée a été considéré comme étant abusif.

Elle fait finalement valoir qu'elle a non seulement respecté ses heures de travail, mais qu'elle n'a pas hésité à prester des heures supplémentaires.

Elle revoie à l'appui de cette affirmation à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Elle fait partant valoir que même si le tribunal venait à la conclusion que les fautes indiquées dans la lettre de licenciement du 8 novembre 2022 sont réelles, la jurisprudence et son engagement ne permettent pas de les qualifier de fautes graves.

La requérante fait dès lors valoir que son licenciement avec effet immédiat est abusif.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec préavis, la requérante fait valoir qu'il est abusif faute de reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

La requérante fait ainsi en premier lieu valoir que les motifs de son licenciement ne sont pas précis.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au non-respect de la procédure interne de clôture des comptes, la requérante fait valoir que la lettre de motifs n'indique pas un seul exemple quant à son manquement.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au non-respect de la procédure interne liée à l'archivage sur le serveur de la société, la requérante se demande quel est le dossier concerné et quel en est le lien avec le topo.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les faits ne sont pas datés.

Elle fait ensuite valoir que les faits ne sont pas réels.

La requérante fait ensuite valoir que pour les faits qui s'avèreraient être réels, ils sont détournés de la réalité.

En ce qui concerne le premier motif du licenciement, la requérante fait ainsi valoir que le lien hiérarchique avec PERSONNE5.) n'a pas été clarifié.

La requérante soutient en effet qu'il ne lui a pas été demandé de mettre PERSONNE5.) en copie.

Elle renvoie ainsi au mail que PERSONNE5.) a envoyé en date du 8 juillet 2022 à PERSONNE6.) pour retenir que l'organisation interne n'a pas été clarifiée.

Elle renvoie ensuite à l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) pour retenir qu'il y a eu une première clarification six mois après son entrée en fonction.

Elle fait ainsi valoir que la mauvaise gestion de la partie défenderesse ne peut pas lui être imputée.

Elle renvoie ensuite à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour retenir qu'il y avait un manque de communication de la part de PERSONNE6.) vis-à-vis de ses salariés et que les mails de consignes/d'organisation n'ont été envoyés qu'à partir de juillet 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de cette attestation qu'aucun règlement intérieur ou procédure n'a été communiquée et que la communication se faisait par le biais des salariés ayant le plus d'ancienneté.

Elle renvoie encore à un mail de PERSONNE6.) du 11 juillet 2022 pour retenir que le lien hiérarchique n'a été clarifié qu'à cette date.

La requérante renvoie finalement au mail de PERSONNE6.) du 1^{er} juillet 2022 pour retenir qu'il n'y avait à ce moment-là encore pas d'organisation hiérarchique.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, la requérante fait valoir qu'elle ne travaillait pas encore dans la fiduciaire en 2021.

Elle fait ensuite valoir que cette faute n'est pas en lien avec les topos.

En ce qui concerne ensuite l'échange de mails du 3 octobre 2022 relatif à un solde créditeur dans un dossier, la requérante fait valoir qu'elle n'a pas été en charge de la comptabilité.

Elle fait ensuite valoir que cela n'est pas en lien avec le motif cité.

En ce qui concerne finalement le courrier de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines du 21 avril 2023, la requérante fait valoir que la société n'a reçu l'amende qu'en avril 2023, donc bien après son départ de la société.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a plus été au service de la partie défenderesse à ce moment-là.

Elle fait encore valoir que la déclaration a été envoyée à PERSONNE5.).

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a eu le temps de régulariser la situation.

En ce qui concerne encore le troisième motif du licenciement, la requérante fait valoir que le non-respect de la procédure interne liée à l'archivage ne peut pas lui être reproché alors qu'elle n'aurait pas dû effectuer cette tâche.

En ce qui concerne finalement le dernier motif du licenciement, la requérante renvoie au mail de PERSONNE7.) du 1^{er} mai 2022, ainsi qu'aux attestations testimoniales de PERSONNE2.), pour retenir qu'il y avait régulièrement un problème avec le logiciel.

Elle se base ensuite sur les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) pour retenir que les salariés avaient pour instruction d'inscrire seulement les prestations qui étaient effectivement facturées aux clients à l'exclusion des formations, des réunions et du temps de connexion.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse, qui n'aurait émis aucune critique par rapport à ses prestations, ne lui a avant le licenciement adressé aucun avertissement.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse aurait dû vérifier pendant la période d'essai combien d'heures elle aurait dû prester.

Elle fait ensuite valoir que le mail du 25 octobre 2022, qui lui aurait été envoyé deux jours avant son licenciement, est un mail en préparation du licenciement.

La requérante fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) que la partie défenderesse a uniquement vérifié ses prestations en septembre 2022.

En ce qui concerne ensuite le mail du 2 septembre 2022, la requérante demande à le voir rejeter des débats alors qu'il ne serait pas pertinent.

La requérante fait en effet valoir que la lettre de motifs ne lui reproche pas d'avoir été absente de façon injustifiée de son travail.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), la requérante fait valoir qu'elle est imprécise.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE8.) ne nomme dans son attestation testimoniale pas les clients ou des dossiers concrets.

La requérante fait encore valoir qu'elle n'a reçu aucun avertissement préalable.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), la requérante fait valoir qu'elle reprend mot pour mot la lettre de motifs.

La requérante fait encore valoir que le témoignage de PERSONNE4.) constitue un témoignage indirect, de sorte qu'il devrait être rejeté

La requérante fait finalement valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) ne fait pas état de constatations précises.

En ce qui concerne ensuite l'attestations testimoniales de PERSONNE9.), la requérante fait valoir que PERSONNE5.) atteste de motifs qui ne seraient pas mentionnés dans la lettre de motifs, tels des retards pris dans les dossiers.

En ce qui concerne ensuite les échanges de SMS avec PERSONNE6.) relatifs à ses arrivées au bureau, la requérante fait valoir qu'ils ne sont pas en lien causal avec les deux licenciements.

La requérante fait ensuite valoir que ces SMS n'indiquent pas son numéro intégral.

En ce qui concerne ensuite les échanges de SMS avec PERSONNE6.) du 28 juin 2022, la requérante fait valoir que ces SMS ne sont pas non plus en lien causal avec le licenciement.

Elle fait ensuite valoir que ces SMS n'indiquent pas son numéro intégral.

Elle fait ainsi valoir que ces pièces ne sont pas pertinentes.

Elle fait ensuite valoir que les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) versées par la partie défenderesse ne sont pas pertinentes.

Elle fait dès lors valoir que les attestations testimoniales et les pièces versées ne prouvent pas la réalité des motifs du licenciement avec préavis.

Elle fait encore valoir que les motifs du licenciement ne sont pas sérieux en l'absence d'avertissement.

La requérante se base finalement sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour retenir qu'il y a eu de nombreux licenciements en 2022, ce qui indiquerait le contexte général dans lequel elle a été licenciée.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir qu'il convient dans cette affaire de rétablir la réalité des faits et de démontrer que les deux licenciements qu'elle a prononcés à l'encontre de la requérante reposent sur des éléments objectifs, documentés et conformes au droit du travail luxembourgeois.

Elle fait ainsi valoir qu'au fil des mois, elle a constaté, documenté, signalé et tenté de corriger un ensemble de manquements, notamment des retards répétés, des pauses prolongées, le non-respect des procédures internes, une saisie irrégulière des temps et une désorganisation dans les dossiers clients.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'un retard anticipé sans avertissement est survenu le 31 octobre 2022.

En ce qui concerne plus particulièrement le licenciement avec préavis, la partie défenderesse fait valoir qu'il est fondé, sérieux et légitime.

Elle fait en effet valoir que le licenciement avec préavis repose sur quatre catégories de faits, tous établis au dossier.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que les retards et les pauses prolongées constituent des faits récurrents et perturbateurs.

Elle fait en effet valoir que les SMS de juillet 2022 sont édifiants ; la requérante annonce venir en retard pour cause d'anniversaire, de trafic routier ou pour d'autres raisons personnelles.

Elle fait ainsi valoir que ce type de retard ponctuel peut être toléré, mais leur répétition, dans un service comptable où la coordination horaire est essentielle, ne l'est pas.

Elle fait ensuite valoir que la saisie irrégulière des temps de travail a été constatée dans les dossiers SOCIETE2.) et SOCIETE3.), démontrant des anomalies entre les heures réellement travaillées et celles déclarées.

Elle fait ainsi valoir que ces erreurs ne relèvent pas d'un oubli isolé et ont eu un impact direct sur la facturation, donc sur l'activité économique de la société.

Elle fait ensuite valoir que le non-respect des procédures internes a été rappelé à plusieurs reprises par la direction, notamment l'usage obligatoire des ordinateurs uniquement au bureau, sa saisie scrupuleuse des temps dans CAMELEON et la nécessité d'assurer une présence suffisante aux heures critiques.

Elle fait ainsi valoir que les preuves montrent que ces consignes n'ont pas été suivies.

Elle fait finalement valoir que les opportunités de correction ont été données, mais ont été ignorées.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas agi dans la précipitation.

Elle fait en effet valoir que des avertissements informels, des échanges individuels et des explications ont été fournies, mais que rien n'a changé,

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement avec préavis est fondé sur des faits sérieux, réels et documentés.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec effet immédiat, la partie défenderesse fait valoir que la lettre de licenciement est précise, conforme et suffisante selon les exigences du droit luxembourgeois, notamment concernant le 31 octobre 2022.

Elle fait en effet d'abord valoir qu'on ne peut pas faire plus clair qu'un fait précis, daté, horodaté, personnel et vérifiable comme le départ du 31 octobre 2022 à 15.47 heures.

Elle fait ainsi valoir que la lettre identifie précisément une heure exacte de départ, un comportement concret survenu en pleine journée, alors que la requérante n'aurait été ni autorisée, ni empêchée, de prévenir sa hiérarchie.

Elle fait dès lors valoir que c'est la définition même de la motivation exigée par l'article L.124-10 du code du travail.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de licenciement expose clairement l'élément fautif, à savoir l'absence d'information de la hiérarchie.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de licenciement ne se contente pas d'indiquer un horaire, mais qu'elle précise ce qui rend le départ fautif : « vous êtes partie sans en informer l'employeur ».

Elle fait ainsi valoir que la lettre de licenciement le dit expressément.

Elle fait en effet valoir que l'absence d'information, dans un poste où la coordination horaire est essentielle, constitue un acte d'insubordination.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a défié l'autorité en partant en avance et qu'elle a fait preuve d'insubordination jusqu'au dernier jour.

Elle fait partant valoir que la confiance a été définitivement rompue.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de licenciement mentionne également des pauses trop longues, un comportement récurrent.

Elle fait ainsi valoir que ce n'est pas une formulation vague : ces pauses étant reconnues, documentées et évoquées auparavant avec la requérante.

Elle fait ainsi valoir que lorsque les faits sont récurrents, la jurisprudence n'exige pas de dater chaque occurrence.

Elle fait ainsi valoir que la faute grave résulte d'un faisceau d'éléments.

Elle fait ainsi valoir que la faute grave ne doit pas toujours résulter d'un fait unique.

Elle fait en effet valoir que la faute grave peut résulter de la cumulative de comportements qui démontrent une perte de confiance, désorganisent un service et rendent impossible le maintien de la relation de travail.

Elle fait valoir que « c'est exactement le cas ici ».

Elle fait finalement valoir qu'en ce qui concerne la datation du courrier, il s'agit d'une erreur matérielle.

Elle fait ainsi valoir qu'il est vrai que la lettre de licenciement est datée du 4 novembre et envoyée le 8 novembre.

Elle fait cependant valoir que la jurisprudence est claire : l'erreur matérielle sur la date n'invalide pas la motivation lorsqu'elle n'empêche pas la compréhension des faits reprochés.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a parfaitement compris les motifs.

La requérante réplique finalement que la partie défenderesse ne peut pas invoquer des retards à l'appui de son licenciement avec effet immédiat alors que ces retards n'auraient pas été invoqués dans la lettre de licenciement.

b) Quant aux motifs du jugement

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement avec effet immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement.

Les deux congédiements coexistent.

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat.

Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail, de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se présenter.

Si le licenciement avec effet immédiat - prononcé en second lieu - est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant.

En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu - est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement (avec préavis).

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudice matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, au paiement d'une indemnité de départ.

Il convient partant en application des développements qui précèdent d'examiner en premier lieu la validité du licenciement avec effet immédiat prononcé par courrier daté du 8 novembre 2022.

1) Quant au licenciement avec effet immédiat

- Quant à la précision du motif du licenciement

D'après l'article L.124-10(3) du code du 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.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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 motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

Étant donné que c'est la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs, la partie défenderesse ne saurait pas actuellement invoquer des retards de la requérante à l'appui de son congédiement, ceci alors qu'elle n'a pas invoqué ces retards dans la lettre de licenciement.

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, à savoir le fait pour cette dernière d'avoir abandonné son poste de travail sans en informer la partie défenderesse et sans y avoir été autorisée par son ancien employeur.

La partie défenderesse a ensuite indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de licenciement l'horaire de travail pour la journée du 31 octobre 2022, le temps de pause pris par la requérante et l'heure à laquelle elle aurait quitté son poste, à savoir à 15.47 heures.

La partie défenderesse reproche ainsi notamment à la requérante de ne pas avoir presté ses huit heures de travail le jour en question.

La partie défenderesse a finalement indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave : « *Pareil abandon de poste, outre qu'il met à mal aux yeux des autres salariés la crédibilité de votre employeur alors que pas votre insubordination, vos contrecarrer son pouvoir de direction, participe à la détérioration de l'ambiance de travail par votre attitude désinvolte.* ».

La partie défenderesse a ainsi indiqué le motif du congédiement avec effet immédiat avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

- Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

Si la requérante ne conteste pas qu'elle a quitté son poste de travail le 31 octobre 2022 à 15.47 heures, elle conteste cependant qu'elle ait le jour en question abandonné son poste.

Tandis que la requérante soutient qu'elle a presté ses heures de travail, la partie défenderesse soutient le contraire.

Afin de prouver que la requérante a en date du 31 octobre 2022 abandonné son poste, la partie défenderesse se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), sur celle de PERSONNE4.) et sur celle de PERSONNE5.).

Ces attestations testimoniales ne permettent cependant pas de prouver la version des faits de la partie défenderesse.

Ainsi, l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) est muette sur les événements du 31 octobre 2022.

L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) est ensuite imprécise alors qu'elle n'indique pas l'heure à laquelle la requérante a quitté son poste.

Il ne résulte ensuite pas de l'attestation testimoniale que PERSONNE5.) que la requérante n'a pas respecté son temps de travail.

Les attestations testimoniales de la partie défenderesse sont finalement contredites par celles versées par la requérante, à savoir celle de PERSONNE2.) et celle de PERSONNE3.).

Or, si les témoins déposent en des sens diamétralement opposés et fournissent des versions des faits inconciliables entre elles, il faut, en l'absence d'éléments extérieurs devant faire valoir une version des faits sur l'autre, retenir que les témoignages se neutralisent mutuellement et que l'issue du procès se règle au niveau de la charge de la preuve : celui qui devait rapporter la preuve d'un fait concret sera considéré comme ayant failli dans sa preuve et succombera.

Il convient dès lors au vu des attestations testimoniales contradictoires de retenir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve du motif du licenciement avec effet immédiat.

A titre superfétatoire, le tribunal de ce siège considère que le fait pour la requérante d'avoir abandonné son emploi environ une heure avant la fin de sa dernière journée de travail sans en avertir la partie défenderesse, à le supposer établi, ne constitue pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 8 novembre 2022 doit partant être déclaré abusif.

2) Quant au licenciement avec préavis

- Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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 motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que la requérante n'aurait pas respecté la procédure interne de clôture des comptes, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a ainsi donné dans la lettre de motifs aucun exemple concret quant au non-respect par la requérante de la procédure interne de clôture des comptes, ni n'y a daté les faits.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au non-respect par la requérante de la procédure interne liée à l'archivage sur le serveur de la société, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de nommer dans la lettre de motifs le dossier pour lequel PERSONNE6.) aurait dû faire une déclaration fiscale et elle n'y a pas daté les faits.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au non-respect de la procédure interne de saisie des temps dans l'outil de gestion CAMELEON, la partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs quels sont les deux dossiers concernés, ni en quoi les temps de travail n'aurait pas été correctement saisi pour les deux dossiers en question, ni n'y a indiqué les années pendant lesquelles il n'y aurait pas eu de facturation pour ces deux dossiers.

Etant donné que ces motifs n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

Le motif du licenciement relatif au non-respect par la requérante du lien hiérarchique avec PERSONNE5.), ainsi que les faits relatifs au non-respect de la procédure interne de saisie des temps dans l'outil de gestion CAMELEON sur la période du mois de mars au mois de septembre 2022, ont cependant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motifs doit être rejeté pour ces motif-là.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer les motifs précis du licenciement.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au non-respect du lien hiérarchique avec PERSONNE5.), il résulte en premier lieu des mails que la partie défenderesse a versés au dossier que le statut de PERSONNE5.) n'a avant juillet 2022 pas clairement été défini et que la requérante n'avait de ce fait pas assimilé que PERSONNE5.) était sa responsable.

Il ne résulte ensuite d'aucun élément du dossier que la requérante n'a pas respecté le lien hiérarchique avec PERSONNE5.) après juillet 2022.

Le motif du licenciement relatif au non-respect du lien hiérarchique avec PERSONNE5.) n'est partant pas réel.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir prouvé que la requérante n'a pas respecté la procédure interne de saisie des temps dans l'outil de gestion CAMELEON sur la période du mois de mars au mois de septembre 2022, le motif du licenciement afférent n'est pas non plus réel.

Les motifs du licenciement avec préavis ne sont partant en tout état de cause ou bien pas précis, ou bien pas réels, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 27 octobre 2022 doit également être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

Les deux licenciements ayant été déclarés abusifs, il y a d'ores et déjà lieu de rejeter les demandes subsidiaires formulées par la requérante.

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[2(\text{mois}) \times 4.324,65 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 8.649,30 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande à voir déclarer non fondée la première demande indemnitaire de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

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 les licenciements ont été déclarés abusifs et que la requérante a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, la requérante peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 8.643,30 €

b) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 17.706,85 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à sept mois.

La partie défenderesse demande à voir déclarer non fondée la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

Elle fait finalement valoir que la requérante, qui n'aurait une ancienneté que de onze mois dans la société, a retrouvé un nouvel emploi, ce qui montrerait que son âge et son expérience n'ont pas constitué un frein pour sa réinsertion professionnelle.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que la période de référence doit être réduite à un mois.

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, la requérante, qui a avant son licenciement avec effet immédiat daté du 8 novembre 2022 été licenciée avec préavis par courrier daté du 27 octobre 2022 avec dispense de prester son préavis et qui a retrouvé un emploi le 1^{er} mai 2023, n'a au vu des pièces qu'elle a versées au dossier pas démontré qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement du 27 octobre 2022.

La requérante ne prouve ainsi avoir fait sur la période allant du 27 octobre 2022 au 1^{er} mai 2023 que sept recherches d'emploi.

La requérante n'a partant pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

c) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait en effet valoir qu'elle s'est en raison de ses licenciements retrouvée face à un avenir professionnel incertain.

La partie défenderesse demande à voir déclarer non fondée la troisième demande indemnitaire de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

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.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.500.- €

II. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité compensatoire pour congés non pris d'un montant de 1.110,94 € dont le montant de [14(heures) X 24,71 €(salaire horaire) =] 345,94 € pour la période allant du 1^{er} au 8 novembre 2022, le montant de [1,57(jours) X 8(heures) X 24,71 €(salaire horaire) =] 310,35 € pour la période allant du 9 au 30 novembre 2022 et le montant de [2,3(jours) X 8(heures) X 24,71 €(salaire horaire) =] 454,66 € pour le mois de décembre 2022.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

D'après l'article L.124-9(1), alinéa 2, du code du travail, jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Les deux licenciements ayant été déclarés abusifs, la requérante peut en application de l'article précité prétendre à une indemnité compensatoire pour congés non pris pour les deux mois de préavis.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[4,33(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 24,71 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 856,61 \text{ €}$

III. Quant aux chèques-repas

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[50,40 \text{ €}(18 \text{ chèques-repas}) \times 2(\text{mois}) =] 100,80 \text{ €}$ à titre de chèques-repas.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que son contrat de travail du 18 octobre 2021 met en place un système de chèque-repas à hauteur de 18 chèques-repas par mois, la partie défenderesse doit être condamnée au paiement équivalent en numéraire des chèques-repas dus pendant la période de préavis.

La requérante se base en effet sur l'article L.124-9(1), alinéa 2, du code du travail pour retenir que jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la cinquième demande de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 5.3. du contrat de travail signé entre les parties au litige le 18 octobre 2021, « *La Société ayant mis en place un système de chèque-repas, la Salariée bénéficiera de 18 (dix-huit) chèques-repas par mois.* ».

D'après l'article L.124-9(1), alinéa 2, du code du travail, jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Etant donné que les chèques-repas sont distribués en application du contrat de travail, ils constituent un élément de rémunération.

La demande de la requérante en paiement de chèques-repas pendant la période de préavis doivent partant être déclarées fondées pour le montant réclamé de 100,80 €

IV. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite sur base de l'article 1382 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.264,48 € à titre des frais et honoraires qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La requérante se base à l'appui de cette demande notamment sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 novembre 2014, numéro 39462 du rôle, ainsi que sur un jugement du Tribunal du Travail du 31 octobre 2022, répertoire 2708/22, pour retenir que les frais et honoraires d'avocat qu'elle a exposés dans le présent litige doivent lui être remboursés.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Or, en l'espèce, les deux licenciements que la partie défenderesse a prononcés à l'encontre de la requérante ont été déclarés abusifs.

La demande de la requérante en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat exposés pour parvenir au recouvrement de ses créances est donc fondée en son principe.

La requérante verse ensuite à l'appui de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat deux notes de frais et honoraires, une pour le montant de 182,52 € et une pour le montant de 5.081,96.- € soit pour un montant total de 5.264,48 €

Il résulte ensuite des avis de crédit versés par la requérante que cette dernière a payé ce montant à son avocat.

La demande de la requérante en paiement de ses frais et honoraires d'avocat doit donc être déclarée fondée pour le montant réclamé de 5.264,48 €

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

VI. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

En application de l'article 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement des chèques-repas, soit pour le montant de (856,61 €+ 100,80 €-) 957,41 €

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de ses licenciements abusifs, ainsi que pour sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle augmente dans l'hypothèse où les deux licenciements étaient déclarés abusifs sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de ses licenciements abusifs à la somme de 17.706,85 €bruts ;

lui **donne ensuite acte** qu'elle chiffre sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.110,94 €bruts ;

lui **donne finalement acte** qu'elle chiffre sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.264,48 €;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare le licenciement avec préavis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 27 octobre 2022 abusif ;

déclare le licenciement avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 8 novembre 2022 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de ses licenciements abusifs et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 8.649,30 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 856,61 €;

déclare fondée sa demande en paiement de chèques-repas pour le montant de 100,80 €;

déclare non fondées ses demandes subsidiaires et les rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (3.500.- €+ 8.649,30 €+ 856,61 + 100,80 €) 13.106,71 € avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat pour le montant de 5.264,48 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.264,48 € à titre des frais et honoraires que cette dernière a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, ainsi que pour la condamnation au paiement des chèques-repas, soit pour le montant de 957,41 € et la rejette pour le surplus.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix 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 du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER