

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1133/26
L-TRAV-283/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 16 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIÉS SARL, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.) ASBL,

association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration ou tout autre organe statuaire actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

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

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par 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 Clarisse RETIF, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 12 avril 2024, sous le numéro 283/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 mai 2024. L'affaire a ensuite subi quatre remises et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 3 mars 2025. Au vu du courriel de Maître David GROSS du 4 août 2025, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 13 octobre 2025.

L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 11 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 11 février 2026, Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître

Nathalie BORON, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, s'est présentée pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL (ci-après « l'association SOCIETE1.) »).

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été embauchée en qualité « *d'aide-vendeuse* » par l'association SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 15 janvier 2019 avec effet au même jour.

Le contrat à durée déterminée de la requérante a été renouvelé à deux reprises.

En date du 13 janvier 2021, les relations de travail entre parties se sont mues en relations à durée indéterminée. A partir du 15 janvier 2021, la requérante a exercé la fonction de « *gestionnaire de projet* » au sein du point de collecte et de vente « *ADRESSE3.)* ».

Par courrier recommandé du 19 mars 2024, l'association SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat dans la teneur est la suivante :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 22 mars 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Lors du licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 45 ans et avait une ancienneté d'un peu plus de 5 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 19 mars 2024 dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 54.268,06.- euros avec les intérêts légaux au taux légal à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, montant ventilé de la manière suivante :

- indemnité compensatoire de préavis de 4 mois (4 x 3.607,14.- euros)	14.428,56.- euros
- indemnité de départ	3.473,59.- euros
- préjudice matériel	25.000.- euros
- préjudice moral	10.000.- euros
- indemnité pour congés non pris	1.365,91.- euros

Elle demande que le taux d'intérêt soit augmenté de trois points à l'expiration du 3^e mois qui suit la signification du jugement à intervenir.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) ajuste plusieurs de ses demandes. Elle :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.764,24.- euros après déduction des indemnités de chômage perçues ;
- renonce à sa demande d'indemnité pour congés non pris, qui a été payé.

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

Même à admettre que les motifs soient réels, ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat d'une salariée disposant d'une ancienneté de plus de 5 ans.

PERSONNE1.) conteste plus spécialement et plus rigoureusement tout détournement de fonds, vol, non-respect de ses tâches et de ses horaires.

Elle explique que l'employeur aurait bien catégorisé les reproches et hiérarchisé le motif le plus important au moins important.

Lors de l'audience des plaidoiries, la requérante a encore précisé qu'une plainte pénale aurait été déposée pour détournement de fonds et pour vol par PERSONNE2.), délégué à la gestion journalière de l'association SOCIETE1.). Or, la procédure pénale en lien avec le présent licenciement aurait donné lieu à un acquittement. Lors de la procédure pénale, PERSONNE3.) aurait également été entendue et elle serait l'instrument du dessein de l'employeur de se débarrasser de PERSONNE1.). La requérante explique encore que suivant jugement pénal de la 9^e chambre du 12 juin 2025, le parquet aurait demandé l'acquittement. Elle soutient que les deux premiers motifs du licenciement seraient à écarter alors que la décision du juge pénal s'imposerait au juge civil.

PERSONNE1.) prend position quant aux deux autres motifs.

Le 3^e motif serait imprécis, l'employeur ferait état d'assertions vagues, générales et non datées. Quant aux instructions criées depuis les toilettes, l'employeur n'indiquerait pas ce qui aurait été crié. L'employeur ferait état « *d'un jour* » sans indication temporelle.

Pour qu'un motif soit réel, il existerait trois conditions, le motif devrait être existant, exact et prouvable. Il faudrait donc qu'il s'agisse d'un motif pouvant être constaté de manière objective et non d'un simple ressenti ou d'une opinion personnelle de l'employeur.

La réalité des motifs se baserait sur l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), or plus aucune crédibilité ne pourrait être attribuée à cette pièce en raison de la procédure pénale. PERSONNE3.) aurait témoigné par rapport à tous les motifs, mais il n'y aurait quand même pas eu de condamnation pénale. PERSONNE3.) ne serait pas crédible, personne n'aurait cru à son témoignage, même pas le parquet et le tribunal.

PERSONNE2.) et PERSONNE4.), auraient voulu se débarrasser de PERSONNE1.), mais n'auraient pas su comment procéder.

PERSONNE2.) aurait été la déléguée à la gestion journalière et PERSONNE3.), la bénéficiaire travaillant avec PERSONNE1.).

Etant donné qu'on ne pourrait pas se fier à l'attestation de PERSONNE3.), le troisième motif ne serait ni réel, ni sérieux.

Le quatrième motif ne serait pas non plus précis, sinon ni réel ni sérieux, alors qu'aucune preuve ne serait versée. Même les fiches de salaires ne feraient pas état d'absences injustifiées. Quant à la fiche de salaire de janvier 2025, il n'y aurait pas eu de maladie de la requérante.

A titre subsidiaire, si le licenciement était régulier, alors il y aurait une irrégularité pour vice de forme.

PERSONNE1.) réplique que l'attestation de PERSONNE3.) serait détruite par la décision pénale.

Quant à sa demande d'irrégularité formelle du licenciement, ce serait une demande additionnelle et non nouvelle, alors qu'elle serait logique si le licenciement est régulier.

Quant à la prétention que le comportement de PERSONNE1.) aurait changé dès qu'elle serait devenue responsable, ce ne serait pas vrai, alors qu'il y aurait aussi eu PERSONNE5.) qui aurait témoigné dans le présent dossier du travail de la requérante et qui aurait précédé PERSONNE3.), lorsque PERSONNE1.) serait devenue responsable. PERSONNE1.) aurait fait son travail.

PERSONNE3.) ne serait pas le seul témoin, alors qu'il y aurait encore eu la couturière et l'aide-couturière. La requérante se demande pourquoi l'employeur n'aurait pas procédé à une mise à pied, puis rappelé PERSONNE5.) ou encore entendu les couturières avant de prendre sa décision.

PERSONNE1.) aurait tout nié lors de l'entretien préalable, contrairement à ce qui serait affirmé dans la lettre de licenciement.

Quant au préjudice matériel, les recherches versées seraient suffisantes pour pouvoir apprécier des efforts déployés.

Quant au préjudice moral, ce ne serait pas sérieux de la part de l'association SOCIETE1.) de dire qu'en raison de sa qualité d'association, le tribunal devrait être moins sévère.

2.2. L'association SOCIETE1.)

L'association SOCIETE1.) soulève que la demande en condamnation en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle serait irrecevable, pour être nouvelle, sinon elle ne serait pas justifiée.

L'association SOCIETE1.) expose quant aux prétentions adverses que le tribunal ne pourrait plus prendre position par rapport au vol et au détournement de fonds, qu'il aurait manqué des preuves directes et des indices suffisants pour condamner PERSONNE1.). La requérante aurait profité du principe du doute bénéficiant le prévenu en matière pénale. En effet, il serait difficile de prouver ce que la requérante aurait pris dans des sacs plastiques noirs. Elle aurait pris des affaires, mais les sacs plastiques n'auraient pas été transparents. Il n'y aurait pas eu d'inventaire écrit et l'association SOCIETE1.) n'aurait pas pu démontrer ce qui aurait été pris.

PERSONNE3.) aurait été la subordonnée de PERSONNE1.). Il s'agissait d'un emploi important pour PERSONNE3.), car il aurait été question d'une remise au marché. Il y aurait eu beaucoup de pression, tension et de la manipulation par la requérante, qui aurait encore procédé à des malversations. PERSONNE3.) aurait craqué et serait allé voir PERSONNE2.). Tout aurait été fait à l'ancienne dans l'association de sorte qu'il serait très difficile de se procurer des preuves. PERSONNE1.) aurait été elle-même salariée et non responsable.

Quant à PERSONNE6.), elle aurait été responsable avant PERSONNE1.), mais elle n'aurait pas été présente lors des faits de sorte que ses attestations ne seraient pas pertinentes.

Ce serait lorsque PERSONNE1.) serait devenue responsable qu'elle aurait fait sa loi. Elle aurait su qu'elle reprendrait le poste d'PERSONNE6.), PERSONNE3.) n'aurait pas été l'instrument de l'employeur, mais le témoin des faits reprochés à la requérante.

L'association SOCIETE1.) maintient ses motifs de non-exécution des tâches et non-respect des horaires, mais pas les autres.

Quant à l'offre de preuve, il n'y aurait pas besoin de donner des dates, ce serait tout le temps. Les événements particuliers seraient datés. PERSONNE3.) aurait été sous l'emprise de PERSONNE1.). La requérante tenterait en vain de se faire passer en tant que victime, alors que ce serait PERSONNE3.) la vraie victime.

Quant aux horaires, il n'y aurait pas de système de badge, les années avant que PERSONNE1.) serait devenue responsable, les horaires auraient été respectées.

L'association SOCIETE1.) verse l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), ainsi qu'une offre de preuve pour l'entendre. Son témoignage n'aurait pas convaincu les juges pénaux, mais elle aurait parlé des vols, mais pas des autres motifs, de sorte que son attestation pourrait être prise en compte.

Il serait question de deux procédures différentes pour deux séries de faits différents.

PERSONNE1.) n'aurait pas formé PERSONNE3.), la première aurait donné des ordres à PERSONNE3.) et lui aurait plutôt crié dessus. S'il n'y avait pas eu PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE4.) n'auraient jamais réalisé les méfaits de PERSONNE1.).

Il faudrait prendre en considération le témoignage de PERSONNE3.), sinon l'entendre.

Le licenciement serait partant à déclarer justifié.

A titre subsidiaire, l'association SOCIETE1.) ne contesterait pas l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ, mais le dommage matériel sur 7 mois serait excessif.

PERSONNE1.) aurait fait 9 recherches en mars, 8 en avril, 8 en mai, 12 en juin, 25 en juillet, 2 en septembre et 4 en octobre, or, la requérante aurait postulé à plusieurs reprises auprès du même employeur.

Il y aurait une rupture du lien causal, sinon il y aurait lieu de réduire les montant à de plus justes proportion.

Le préjudice moral serait encore contesté.

A titre particulier, le Tribunal devrait être clément alors que l'association SOCIETE1.) serait une association sans but lucrative.

Quant à la demande de l'ETAT, si le licenciement était abusif, la condamnation de l'association SOCIETE1.) devrait être limité qu'à la période de référence attribué et non pour l'intégralité du montant réclamé par l'ETAT.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 11 février 2026, 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 mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 36.171,84.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement et sinon à titre subsidiaire à partir des premières conclusions prises par l'ETAT, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 20 mars 2024 au 19 mars 2025.

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. La demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire : le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. HOSCHEIT, *Le droit judiciaire privé*, nos 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile qui permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

La demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement saisit le Tribunal d'une prétention distincte par sa cause de la demande originaire tendant à voir constater que le contrat de travail a été abusivement résilié par l'employeur et à voir condamner la société défenderesse à des dommages et intérêts de ce chef.

Il y a partant lieu de déclarer irrecevable cette demande subsidiaire, présentée pour la première fois à l'audience des plaidoiries pour être nouvelle par rapport aux demandes initialement contenues dans l'acte introductif d'instance.

3.3. Quant au volet pénal et son incidence sur la présente affaire

Les parties s'accordent pour dire qu'il n'y a plus lieu de vérifier la précision, le caractère réel et sérieux des motifs 1 et 2, soit le motif relatif au détournement de fonds et au motif de vols de marchandises ayant déjà donné lieu à une procédure pénale, s'étant soldé par un acquittement prononcé par jugement n° 1875/2025 rendu le 12 juin 2025.

Suivant le prédit jugement ;

« A l'audience du 12 mai 2025, le représentant du Ministère Public a conclu à l'acquittement de PERSONNE1.), faute d'éléments probants au dossier répressif permettant de caractériser les infractions de vol domestique et d'abus de confiance reprochées à celle-ci.

A l'instar des conclusions du Ministère Public, le Tribunal retient qu'aucun élément du dossier répressif ne permet d'établir de manière certaine que PERSONNE1.) ait frauduleusement soustrait ou détourné des biens au préjudice de son employeur, SOCIETE1.) a.s.b.l.. Les différents témoignages, empreints de suspicion, reposent pour l'essentiel sur des impressions, des interprétations personnelles ou des faits non objectivement constatés. En l'absence de preuve directe ou de faisceau d'indices graves, précis et concordants à charge de PERSONNE1.), les infractions de vol domestique et d'abus de confiance ne sauraient être retenues à sa charge. »

PERSONNE1.) soutient que la décision pénale s'impose au juge civil, l'association SOCIETE1.) ne conteste pas cette conclusion. Au contraire, elle a lors des plaidoiries expressément déclaré qu'elle maintient uniquement les motifs 3 et 4 soit la non-exécution des tâches et le non-respect des horaires de travail.

Il s'ensuit que les deux premiers motifs sont d'ores et déjà à écarter.

3.4. Quant au licenciement

3.4.1. Quant à la précision

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il est reproché à la requérante deux motifs, une non-exécution des tâches et un non-respect des horaires de travail.

Quant à la non-exécution des tâches, le tribunal constate que plusieurs reproches sont vagues, non datées et ne font pas état de faits concrets.

Quant au prédit motif, les points précis sont les faits du 23 janvier 2024, d'avoir crié des instructions à PERSONNE3.), les faits du 29 juin 2023, d'avoir passé la journée à trier, le 14 juillet 2023, d'avoir passé la journée à réviser ses cours de luxembourgeois. Les faits du 29 septembre 2023 et 23 janvier 2024 sont également précis.

Quant au non-respect des horaires de travail, ce motif est suffisamment précis pour remplir les critères de précision en matière de congédiement avec effet immédiat.

Dès lors, les deux motifs précités de la lettre de licenciement du 19 mars 2024 suffisent aux conditions ci-avant reprises.

Quant au motif de « *Manipulation* » repris à l'offre de preuve du 12 janvier 2026, l'association SOCIETE1.) a fait état de 4 motifs et non 5. Elle a renoncé à ses deux premiers motifs, le motif de manipulation n'a ni été débattu ni exposé par l'association SOCIETE1.) lors des plaidoiries. Elle figure cependant dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 19 mars 2024.

Or, étant donné qu'aucune date n'est renseignée, ce motif est imprécis.

3.4.2. Le caractère réel et sérieux du motif

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement avec effet immédiat.

L'association SOCIETE1.) verse une attestation testimoniale de PERSONNE4.) afin de prouver que PERSONNE2.) n'aurait jamais déclaré qu'elle détestait PERSONNE1.).

Cette attestation est sans intérêt, car elle ne vient pas prouver le caractère réel des motifs.

L'association SOCIETE1.) verse encore une attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Dès lors, les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Il appartient au juge d'apprécier librement la sincérité d'un témoin : il peut écarter les témoignages manquant de l'impartialité désirable et n'offrant pas les garanties suffisantes d'objectivité.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) est écrite de manière très vague et fait état de son ressenti personnel. L'association SOCIETE1.) a visiblement calqué sa lettre de licenciement sur cette attestation qui est imprécis sur les mêmes points que la lettre de licenciement.

Eu égard au jugement pénal qui n'a pas donné lieu à une condamnation, même après avoir entendu spécialement PERSONNE3.), et encore PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), le tribunal du travail est d'avis que la déclaration du témoin, outre le fait qu'elle n'est dans plusieurs points pas précise alors qu'elle ne fait état d'aucune date, n'est en outre pas crédible.

Dès lors, l'attestation testimoniale produite n'est pas de nature à emporter la conviction du tribunal.

L'offre de preuve est à rejeter pour les mêmes motifs, alors que PERSONNE3.) n'est pas un témoin crédible.

En outre, il ne résulte d'aucune autre pièce du dossier que les reproches formulés seraient réels.

Les motifs 3 et 4 ne sont pas, en absence de preuve en ce sens, réels.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat du 19 mars 2024 est à déclarer abusif.

3.5. Quant à l'indemnisation

3.5.1. Indemnité compensatoire de préavis

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

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 4 mois en cas de licenciement avec préavis.

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

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

Il y a partant lieu de déclarer fondée la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 14.428,56.- euros brut (4x 3.607,14.- euros).

L'ETAT demande le paiement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail.

C'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (cf. Cour d'appel, 4 mai 2006, n° 30239).

L'état a payé à PERSONNE1.) des indemnités de chômage de 3.014,32.- euros brut par mois. La demande de l'ETAT est partant à déclarer fondée pour le montant de 12.057,28.- euros brut (4 x 3.014,32.- euros).

Il y a partant lieu de condamner l'association SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.371,28.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il y a également lieu de condamner l'association SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de **12.057,28.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.2. Indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut que son ancienneté serait de 5 ans.

L'association SOCIETE1.) ne conteste pas l'ancienneté.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

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

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

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

un mois de salaire après une ancienneté de service continue de cinq années au moins ;

- deux mois de salaire après une ancienneté de service continue de dix années au moins ;

- (...)

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

La requérante a partant droit à 1 mois de salaire, alors que son ancienneté au moment du licenciement avec effet immédiat était inférieure à 10 ans.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Le recours de l'ETAT ne peut porter que sur l'indemnité allouée au titre de préjudice matériel et sur l'indemnité compensatoire de préavis et non pas sur celle allouée au titre de préjudice moral et ni sur l'indemnité de départ.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **3.473,59.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.3. Préjudice matériel

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.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

Conformément aux plaidoiries de l'association SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à l'indemnité compensatoire de préavis de 4 mois.

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

3.5.4. Préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (plus de 5 ans) au moment du licenciement et de l'âge de la requérante (45 ans), ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts

pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **4.000.- euros**.

3.6. Demande de l'ETAT

L'ETAT a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 36.171,84.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, respectivement et sinon à titre subsidiaire à partir des premières conclusions prises par l'ETAT, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 20 mars 2024 au 19 mars 2025.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le recours de l'ETAT ne peut porter que sur l'indemnité allouée au titre de préjudice matériel et sur l'indemnité compensatoire de préavis et non pas sur celle allouée au titre de préjudice moral et ni sur l'indemnité de départ.

Sa demande a été déclarée fondée sur l'indemnité compensatoire de préavis. Pour le surplus, étant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT pour le surplus de sa demande ne sont pas remplies.

Le surplus de la demande de l'ETAT est partant à rejeter.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

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).

Il serait inéquitable de laisser à la charge de 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 **1.000.- euros**.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. Majoration des intérêts

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante, mais non pas pour la demande de l'ETAT qui n'en a pas fait la demande.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare irrecevable la demande subsidiaire de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité pour irrégularité du licenciement ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- **diminue** sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.764,24.- euros ;
- **renonce** à sa demande d'indemnité pour congés non pris ;

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

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 19 mars 2024 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.371,28.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

déclare partiellement fondée le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de **12.057,28.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de **3.473,59.- euros brut** à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel, **partant en déboute** ;

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

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de **4.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

rejette pour le surplus ;

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

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- 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'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL 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 de et à Luxembourg, 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