Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1434/2025
E-TRAV-11/25

Audience publique du 2 juin 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Julie TISSERAND, en remplacement de Maître Daniel NERL, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 10 février 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 28 avril 2025.

A cette dernière audience, l'affaire fut utilement retenue et les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 21 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 15.000 €
- Préjudice moral : 10.000 €

soit en tout 25.000 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du jugement.

La requérante réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 28 avril 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande relative au préjudice matériel à 6.752,66 € ;

- sa demande relative au préjudice moral à 5.000 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 18 octobre 2023, prenant effet le 1er novembre 2023, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Inside Sales Confirmé ».

Elle explique que suivant courrier du 30 juillet 2024, elle s'est vu licencier moyennant le préavis légal du 1er août 2024 au 30 septembre 2024.

La requérante fait valoir que malgré son courrier de demande des motifs du 6 août 2024, réceptionné par l'employeur le 9 août 2024, ce dernier ne lui a fourni les motifs du congédiement que suivant courrier du 3 septembre 2024 déposé à la poste le 10 septembre 2024.

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 4 décembre 2024, les motifs n'ayant pas été notifiés endéans le délai légal.

A titre subsidiaire, elle considère que les motifs fournis ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux.

Considérant son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation de son préjudice matériel à hauteur de la somme de 6.752,66 €, le montant réclamé correspondant à la différence – pendant une période qu'elle demande à voir fixer à quatre mois (soit d'octobre 2024 à janvier 2025) – entre les salaires qu'elle aurait continués à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'elle explique avoir touchées en France.

Elle réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle conclut *in limine litis* à l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir qu'aux termes du contrat de travail, les parties ont convenu d'attribuer une compétence exclusive aux juridictions de travail de Luxembourg-Ville.

La société défenderesse considère que cette clause est valable, la compétence territoriale n'étant pas d'ordre public et pouvant dès lors faire l'objet d'une prorogation.

Elle estime encore que ladite clause n'entraîne aucune aggravation des obligations de la salariée alors qu'elle est de nature à simplifier ses démarches en déterminant clairement, dans un souci de prévisibilité et de centralisation, le tribunal à saisir par le personnel de l'entreprise et notamment par les commerciaux qui sont amenés à se déplacer sur tout le territoire du Luxembourg. A cet égard, elle renvoie à une jurisprudence du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette ayant conclu à la validité de pareille clause.

Elle considère finalement que dans la mesure où toutes les juridictions de travail sont neutres, il n'est pas établi qu'il soit plus défavorable pour la salariée de se présenter devant le tribunal du travail de Luxembourg-Ville plutôt que devant celui d'Esch-sur-Alzette.

Le tribunal saisi n'étant dès lors pas compétent, l'employeur demande à voir dire le déclinatoire fondé et à déclarer la demande adverse irrecevable.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la tardiveté des motifs qu'elle considère par ailleurs comme étant précis, réels et sérieux.

Elle s'oppose ensuite aux revendications indemnitaires.

La société défenderesse conteste tout d'abord le préjudice matériel.

Elle considère en effet que les recherches d'emploi de la requérante ne sont pas sérieuses, les fonctions auxquelles elle a postulé suite à son licenciement n'étant pas adaptées à ses facultés de travail, alors qu'il s'agit essentiellement de fonctions dirigeantes comportant une gestion d'équipe. Or, elle fait valoir que pareille gestion d'équipe ne convenait pas à salariée, raison pour laquelle celle-ci avait demandé à l'employeur de lui attribuer un autre poste, ledit changement ayant été concrétisé par un avenant signé entre parties en date du 5 février 2024.

Elle excipe encore de la circonstance que la requérante n'a versé que très peu de réponses à ses candidatures, PERSONNE1.) n'ayant ainsi pas établi les raisons pour lesquelles ses autres recherches n'ont pas abouti.

La société défenderesse conclut finalement au débouté de la demande relative au préjudice moral, celui-ci n'étant pas prouvé. A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant dû à de plus justes proportions.

En termes de réplique, PERSONNE1.) s'oppose au moyen d'incompétence.

Elle considère que la clause attributive de compétence est à écarter pour être contraire à l'article L. 121-3 du Code du travail. Elle fait encore valoir que contrairement aux commerciaux, elle n'a toujours travaillé qu'au siège de la société à ADRESSE2.) de sorte qu'il ne serait pas établi en quoi l'obligation de saisir la juridiction du travail de Luxembourg-Ville lui serait plus favorable. Elle fait finalement valoir que dans la mesure où la clause attributive, même si elle devait lui être favorable, n'est pas invoquée par la salariée mais opposée par l'employeur, le motif de protection caractérisant l'article L.121-3 du Code du travail n'est pas compromis lorsqu'elle choisit de saisir la juridiction compétente conformément à l'article 47 du Nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence territoriale :

Les parties sont en désaccord quant à la juridiction territorialement compétente.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile, la compétence *ratione loci* des juridictions du travail se détermine en fonction du lieu de travail. Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal. Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

En l'espèce, la société défenderesse n'a pas contesté que tout au long de la relation contractuelle entre parties, la salariée a exercé ses différentes fonctions depuis le siège de la société à ADRESSE2.).

Afin de s'opposer malgré tout à la compétence du tribunal du travail de céans, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait état d'une clause attributive de compétence figurant à l'article 11 du contrat de travail, laquelle est libellée comme suit :

« *Il est explicitement convenu que pour tout litige entre les parties au sujet du présent contrat, seul le tribunal de Luxembourg sera compétent* ».

Il convient de rappeler que contrairement aux règles de compétence matérielle, les règles de compétence territoriale des juridictions ne sont en principe pas d'ordre public de sorte que les parties peuvent en principe y déroger.

Il est toutefois admis que de telles dérogations ne sont possibles que dans les limites fixées par l'article L.121-3 du Code du travail, qui n'autorise les dérogations à la législation sur le contrat de travail qu'à condition qu'elles soient plus favorables au salarié (en ce sens : Cour d'appel, 29 juin 2027, n°44536 du rôle).

En effet, toute la réglementation du droit du travail procède du souci de sauvegarder dans la mesure du possible les droits des salariés. Il en est de même des règles de compétence territoriale des juridictions à saisir en cas de litige.

PERSONNE1.) ayant contesté la validité de la clause attributive, il n'y a pas lieu de tenir compte de la jurisprudence invoquée par l'employeur alors que le salarié concerné n'avait pas contesté la validité de la clause sous cet aspect.

C'est encore à tort que la société défenderesse considère, par référence à la situation des commerciaux, que la clause attributive serait favorable à la salariée en lui assurant une prévisibilité au niveau de la compétence, la requérante n'ayant pas été engagée en tant que commerciale et l'employeur n'ayant pas fait valoir qu'elle se serait régulièrement déplacée à l'extérieur de son lieu de travail constitué aux termes du contrat par le siège de l'entreprise.

Dans la mesure dès lors où on ne saurait admettre que l'employeur insère dans les contrats de travail des clauses dont l'unique but est de déjouer le principe prévu à l'article 47 du Nouveau code de procédure civile et partant de distraire les salariés de leur juge normal, la clause litigieuse n'est pas valable de sorte que le moyen d'incompétence territoriale est à écarter.

Quant à la régularité du licenciement :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail ayant pris effet le 1er novembre 2023, PERSONNE1.) s'est vu embaucher en qualité de « Inside Sales Confirmé ».

Suivant avenant du 5 février 2024, elle a été affectée au poste de « Service Quality Manager ».

Par courrier du 30 juillet 2024, la salariée s'est vu licencier moyennant un préavis du 1er août 2024 au 30 septembre 2024, l'employeur l'ayant dispensée de la prestation dudit préavis.

Les motifs du licenciement ont été réclamés à l'employeur par un courrier du 6 août 2024 que la société défenderesse a réceptionné en date du 9 août 2024.

Par courrier daté au 3 septembre 2024 mais déposé à la poste le 10 septembre 2024, l'employeur a répondu à ladite demande.

PERSONNE1.) considère à titre principal que cette réponse est tardive.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'a pas fait valoir de contestations précises à cet égard.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail :

« *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur 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 ».

Dans la mesure où il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que ce n'est que par courrier notifié en date du 10 septembre 2024 que l'employeur a répondu au courrier de demande des motifs qui lui a été remis dès le 9 août 2024, la motivation a été formulée de manière tardive de sorte que le licenciement du 30 juillet 2024 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame la prise en compte d'une période de référence de quatre mois à partir de la fin de son préavis (soit du 1er octobre 2024 au 31 janvier 2025). Elle explique que malgré ses nombreuses recherches, elle n'a pas réussi à retrouver un nouvel emploi jusqu'à cette date et même au-delà. Compte tenu des indemnités de chômage touchées en France entre octobre 2024 et janvier 2025, elle explique avoir subi un préjudice matériel s'élevant à 6.752,66 €.

La société défenderesse s'oppose à la demande en reprochant à la requérante d'avoir postulé à des fonctions ne correspondant pas à ses aptitudes et donc de ne pas avoir fait de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés.

Les pertes subies ne sont ainsi à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Le salarié est ainsi obligé de minimiser son préjudice en faisant 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.

En outre, il ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

En l'espèce, il résulte des pièces versées par la requérante qu'à partir du 31 juillet 2024, soit dès le lendemain de la notification de son licenciement, PERSONNE1.) a entamé ses recherches en envoyant de nombreuses candidatures à différentes sociétés pour des postes variés.

C'est à tort que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère ces candidatures comme n'étant pas adaptées pour concerner des postes comportant une gestion d'équipe, la société défenderesse n'ayant ni prouvé que le poste initial de « Inside Sales Confirmé » comportait une telle gestion, ni que le changement de poste lui enlevant pareille responsabilité ait été opéré à la demande de la salariée. Les motifs du licenciement ne sont par ailleurs pas relatifs audit poste de sorte qu'il n'est pas établi que la requérante n'était pas capable d'assurer une telle gestion.

On ne saurait par ailleurs reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir versé plus de réponses de ses employeurs potentiels, la salariée ne devant prouver qu'une recherche sérieuse et n'étant pas responsable du comportement d'un futur employeur qui omet de lui répondre. Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que la requérante aurait refusé des propositions d'embauche qui auraient comporté une gestion d'équipe de sorte que les allégations de la société défenderesse sont à rejeter.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge de la salariée (née en 1986), le tribunal considère dès lors qu'une période totale de quatre mois aurait dû suffire à la salariée pour retrouver un emploi de remplacement.

Compte tenu de la dispense de travail lui accordée pendant son préavis du 1er août 2024 au 30 septembre 2024 et pendant lequel elle n'a pas subi de préjudice, la période de référence pendant laquelle son dommage matériel est censé se trouver en relation causal avec le licenciement abusif est dès lors à fixer du 1er octobre 2024 au 30 novembre 2024.

Pendant cette période, la requérante aurait touché auprès de la société défenderesse une rémunération de (2 x 3.305,63 =) 6.611,26.

Ayant été indemnisé par France Travail à concurrence de (634,30 + 1.902,90 =) 2.537,20 € pendant cette même période, le préjudice matériel que l'employeur devra prendre en charge s'élève dès lors à (6.611,26 – 2.537,20 =) 4.074,06 €.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation.

Compte tenu de l'âge de la requérante ainsi que de sa faible ancienneté, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant devant lui revenir de ce chef.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

La requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du jugement.

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.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande, sauf à préciser que la majoration aura lieu à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

se déclare territorialement compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives aux préjudices matériel et moral ;

déclare le licenciement du 30 juillet 2024 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 4.074,06 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (4.074,06 + 1.000 =) 5.074,06 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 21 janvier 2025, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile partiellement fondée ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.