

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1954/2025

E-TRAV-87/22

Audience publique du 15 juillet 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 Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme de droit belge SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à B-ADRESSE2.), avec succursale à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoit MARECHAL, avocat, exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 novembre 2023, date à

laquelle l'affaire fut refixée au 6 février 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 janvier 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 27 mars 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 10 juin 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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 de et à Esch-sur-Alzette en date du 31 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- 83.729,92.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel
- 10.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral

ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore réclamé paiement du montant de 4.317,08.- euros au titre de l'indemnité pour jours de congé non pris et le montant de 82.000.- euros à titre de commissions, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et le montant de 3.500.- euros à titre de frais et honoraires d'avocat engagés.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 10 juin 2025 la requérante a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du licenciement, après déduction des indemnités de chômage et revenus touchés, au montant de 19.885,80.- euros. Elle a encore chiffré le montant réclamé à titre de commissions dues en vertu de l'article 15 du contrat de travail au montant de 8.200.- euros et le montant réclamé à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés à 5.799.- euros.

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 à durée indéterminée signé en date du 21 juin 2021, elle est entrée aux services de la société anonyme SOCIETE1.) SA avec effet au 1^{er} septembre 2021 en qualité de *Head of Retail*.

Par courrier du 10 février 2022, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec un préavis de deux mois courant jusqu'au 14 avril 2022.

PERSONNE1.) explique qu'après avoir sollicité en date du 11 février 2022 de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier notifié en date du 11 mars 2022, répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement par courrier du 30 mars 2022.

Elle soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement avancés par l'employeur.

Elle conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et à l'indemnisation des préjudices causés.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 11 mars 2022, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux, de sorte à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes en indemnisation formulées par la requérante.

La société défenderesse s'oppose en outre au paiement des commissions et de l'indemnité pour jours de congé non pris sollicités.

La société anonyme SOCIETE1.) SA sollicite encore reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués (cf. C.S.J., 22 avril 2010, 3^e, n° 34950 du rôle).

➤ Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) SA reproche à la requérante d'avoir une attitude négative envers la société, sa direction et un certain nombre de ces salariés de sorte à engendrer des problèmes dans la gestion de l'équipe de SOCIETE2.) au Luxembourg. Depuis l'embauche de la requérante, l'ambiance de travail, qui aurait été un des grands atouts contribuant au succès de la société défenderesse, se serait dégradée.

Dans ce contexte l'employeur décrit en détail un fait qui a eu lieu lors d'une réunion qui s'est tenue le 25 novembre 2021 et lors de laquelle PERSONNE1.) aurait critiqué PERSONNE2.), un des salariés de la société, pour un manque de retour quant à un dossier particulier. L'employeur cite exactement les termes employés par la requérante et explique que son intervention et son insistance auraient été ressenties par les autres salariés comme agressives et comme un acharnement.

De même l'employeur relate encore un fait qui se serait déroulé le 22 décembre 2021 où lors d'un pot d'anniversaire organisé pour un des salarié, PERSONNE1.) aurait critiqué PERSONNE3.), un stagiaire de l'entreprise devant l'ensemble du personnel présent.

Au vu des témoignages recueillis par PERSONNE4.), directeur de la société au Luxembourg et supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), qui faisaient tous part d'une dégradation de l'ambiance de travail en raison du comportement et de l'attitude de PERSONNE1.) au point de mettre en danger le succès de la société et même la santé de certains salariés qui pouvaient ressentir l'acharnement de la requérante envers eux comme un harcèlement,

un entretien a été organisé avec la requérante pour discuter de ces problèmes et de la façon dont il serait possible de rendre les relations entre la requérante et le reste de l'équipe plus positives et constructives.

Or, il aurait été constaté par la suite que l'attitude de PERSONNE1.) ne s'est pas améliorée alors qu'elle ne se rendait plus que de manière sporadique au bureau et ce sans prévenir l'office management des jours où elle venait au bureau et des jours où elle travaillait de la maison. Ceci rendait l'interaction avec la requérante de plus en plus difficile.

L'employeur reproche ainsi encore à la requérante d'avoir, dans un email adressé en date du 2 février 2022 à PERSONNE5.), PERSONNE6.) du groupe SOCIETE2.), critiqué l'équipe en place au Luxembourg pour être incompétente et avare.

A côté du comportement dénigrant et négatif de PERSONNE1.) et des potentiels dangers que cela représentait quant au bien-être de la société et de celui de ses salariés, l'employeur fait encore part de manquements professionnels de la part de la requérante et de comportements hautement insultants envers un client de la société. Dans ce contexte, l'employeur relate le mécontentement d'un client de la société sur les prestations de la requérante et il cite exactement le contenu d'un email que PERSONNE1.) aurait adressé à une amie et salariée d'une entreprise concurrente et par lequel elle aurait fait des remarques sur ce client qui ne sauraient être tolérées.

Au vu du libellé de la lettre de motivation du licenciement, le tribunal considère que les motifs à la base du licenciement ont été énoncés avec suffisamment de précision permettant tant à la salariée de savoir exactement ce qui lui est reproché qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux des différents motifs.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En deuxième lieu PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Elle conteste ne pas avoir été intégrée dans l'équipe ainsi que d'avoir fait part d'un mécontentement quant à la gestion de la société. Elle reconnaît qu'elle a formulé des remarques, voire des critiques, mais explique que cela a été fait dans le seul but de professionnaliser et d'améliorer les pratiques du bureau. Elle signale dans ce contexte qu'elle avait l'expérience et les compétences nécessaires pour juger de la bonne conduite et de la compétitivité d'une société dans le domaine de l'immobilier professionnel, domaine dans lequel elle jouissait d'une ancienneté de plus de dix ans.

Elle soutient n'avoir ainsi fait qu'usage de son droit de critique légitime et n'avoir commis aucun abus de sa liberté d'expression. La requérante estime dès lors que les motifs invoqués par l'employeur ne sauraient justifier son licenciement.

Elle souligne encore que d'autres salariés partageaient sa vision des choses et appréciaient son initiative à faire avancer la société.

A l'appui de ses allégations elle verse toute une panoplie de captures d'écran de sms échangés avec son supérieur hiérarchique, respectivement avec les collègues de travail.

Face aux contestations de la requérante, le tribunal rappelle que la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Afin d'établir le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, la société anonyme SOCIETE1.) SA renvoie à un email adressé par PERSONNE1.) à PERSONNE5.), PERSONNE6.) du Groupe SOCIETE2.), ainsi qu'à des attestations testimoniales. Le tribunal tient à noter à cet égard que les attestations testimoniales de PERSONNE2.) et PERSONNE7.) n'ont pas été versées en intégralité et sont dès lors à rejeter.

Il résulte en effet des éléments du dossier soumis au tribunal que la requérante émettait des critiques quant à la gestion de la société, mais l'employeur reste en défaut d'établir qu'elle a ainsi commis un abus de droit et nuï à la société.

En effet, tout d'abord le fait qu'elle a souhaité avoir un département cloisonné au lieu d'un open-space ne saurait être qualifié de « critique permanente et d'approche négative ». Au vu des éléments du dossier, et notamment de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), il paraît que l'employeur a demandé à chacun des salariés d'imaginer son poste de travail idéal, de sorte qu'il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait part de ses attentes à ce sujet.

En ce qui concerne la réunion du 25 novembre 2021 lors de laquelle elle aurait violemment critiqué le collègue de travail PERSONNE2.) qui lui n'était pas présent lors de cette réunion, la partie défenderesse renvoie à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qui explique que PERSONNE1.) aurait critiqué le professionnalisme de PERSONNE2.) et notamment le manque de retour sur un dossier client. Le témoin soutient que le sous-entendu des remarques faites aurait été de sanctionner PERSONNE2.).

Force est de constater que bien que l'employeur note que lors de cette réunion auraient encore été présents PERSONNE7.), PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), aucun de ces témoins n'évoque cette réunion et le comportement de la requérante à l'égard de PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale respective.

Même s'il est établi sur base du témoignage de PERSONNE4.) que la requérante émettait des critiques au sujet des prestations de travail de PERSONNE2.), cette attestation testimoniale n'est pas de nature à établir que les critiques auraient été injustifiées et démesurées. En effet, le témoin ne reproduit pas les propos qui auraient été tenus par la requérante et se borne à affirmer qu'elle aurait remis en cause le professionnalisme de PERSONNE2.)

auquel elle aurait reproché un manque de retour sur un dossier client. Il soutient encore qu'il était plus qu'évident que PERSONNE1.) sous-entendait une nécessité de sanctionner PERSONNE2.).

Le tribunal note cependant à cet égard que ce que le témoin a pu sous-entendre ne saurait être de nature à constituer un motif de licenciement. Au vu des éléments du dossier ce reproche ne constitue dès lors pas un motif réel et sérieux de licenciement.

En ce qui concerne le fait du 22 décembre 2021 l'employeur reproche à la requérante d'avoir, lors d'un pot d'anniversaire d'un membre de l'équipe, invectivé PERSONNE3.), stagiaire en alternance auprès de la société SOCIETE2.) au Luxembourg, en l'accostant dans un ton ressenti par les autres salariés présents de menaçant et péremptoire.

L'employeur ajoute que l'arrivée de PERSONNE1.) à ce pot a mis fin à l'ambiance festive et joyeuse. Suite à l'intervention de la requérante PERSONNE3.) aurait quitté l'évènement sur l'ordre de PERSONNE1.) et aurait été invité à ne plus revenir avant d'avoir fourni le travail qu'elle lui avait demandé.

La requérante conteste cette version des faits et admet avoir demandé à PERSONNE3.), alors qu'il n'y avait réservé aucune suite, s'il avait vu son mail au sujet d'un dossier urgent. Ce dernier aurait été embrassé et serait, après avoir fini son verre, retourné à son poste de travail pour faire le travail requis. A aucun moment elle ne se serait acharnée sur lui. En outre, il aurait été de notoriété au sein de l'entreprise que les compétences professionnelles de ce salarié laissaient à désirer.

A l'appui de ses dires PERSONNE1.) renvoie à un échange de sms avec sa collègue de travail PERSONNE9.) duquel résulte que PERSONNE3.) faisait souvent des erreurs et que son travail devait à chaque fois être vérifié.

Face aux contestations de la requérante, l'employeur se base notamment sur une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) qui soutient que lors de cette fête du 22 décembre 2021, PERSONNE1.) aurait humilié le stagiaire PERSONNE3.) en public en lui reprochant de ne pas comprendre certaines instructions qu'elle lui avait données.

PERSONNE10.) et PERSONNE12.) qui avaient assisté à ce fait du 22 décembre 2021 confirment dans leur attestation testimoniale respective avoir été choqués par l'attitude irrespectueuse de la requérante envers PERSONNE3.). PERSONNE12.) précise que PERSONNE1.) avait ordonné à PERSONNE3.) de retourner à son poste de travail et de ne pas revenir tant que le travail demandé n'était pas terminé.

Le tribunal considère dès lors, sur base de ces attestations testimoniales, que bien que les critiques émises par PERSONNE1.) à l'égard de PERSONNE3.) aient éventuellement pu être justifiées, sa façon de communiquer était inadaptée face à un stagiaire de l'entreprise.

Ce motif de licenciement est dès lors établi en cause.

L'employeur poursuit en faisant état d'un entretien du 4 janvier 2022 lors duquel la requérante a été informée des plaintes des autres salariés à son égard et lors duquel il a été souligné qu'une mauvaise ambiance dans l'entreprise pourrait avoir des conséquences négatives sur l'évolution de SOCIETE2.) au Luxembourg,

Malgré cette mise en garde le comportement de PERSONNE1.) ne se serait pas amélioré par la suite. En revanche, l'interaction avec la requérante serait devenue encore plus difficile et pénible.

Ainsi, en date du 2 février 2022 la requérante aurait adressé un email à PERSONNE5.), PERSONNE6.) du groupe SAVILLS, outrepassant de cette façon les niveaux de directions interposés du Luxembourg et de la Belgique. Elle aurait dénoncé à PERSONNE5.) la mauvaise gestion de l'entreprise au Luxembourg.

L'employeur lui reproche à cet égard d'avoir fait abstraction de la voie hiérarchique en s'adressant directement au PERSONNE6.) du Groupe au lieu d'informer PERSONNE4.) des problèmes rencontrés.

Afin d'établir le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement, il verse une copie de cet email.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité du reproche formulé à son encontre, mais souligne que PERSONNE5.) et elle étaient des collègues de travail auprès de son précédent employeur. PERSONNE5.) aurait été à l'écoute des problèmes relatés et l'aurait remercié pour les informations fournies au sujet de la gestion du bureau luxembourgeois.

Le but de sa communication avec le PERSONNE6.) du groupe aurait été d'améliorer le service et les résultats de la société anonyme SOCIETE1.) SA et non pas de nuire à la direction de la société.

Le tribunal rappelle dans ce contexte que tout salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, droit fondamental reconnu à tout citoyen. Il ne peut être apporté à ce droit que des restrictions justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, et le salarié peut en jouir, sauf abus, dans toute sa plénitude.

Le principe de la liberté d'expression du salarié, à savoir le droit légitime de tout salarié de porter un regard critique et raisonné sur le fonctionnement de l'entreprise qui l'occupe, doit ainsi cohabiter avec son obligation de loyauté envers l'employeur, qui lui interdit notamment l'utilisation de propos injurieux ou dénigrants.

Ainsi, un salarié peut être amené à formuler légitimement, dans l'exercice de ses fonctions, des critiques, mêmes vives, concernant la nouvelle organisation

proposée par sa direction, lorsque celles-ci ne comportent pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (cf. Cass fr. 14/12/1999 D.2000 IR p40).

L'abus de droit susceptible de limiter l'exercice de la liberté d'expression du salarié, doit être caractérisé et dûment constaté. Ainsi l'abus a été retenu à propos d'une attitude démontrant une volonté délibérée de provocation ou de désordre devant s'analyser en un acte d'insubordination, notamment par l'emploi de termes outrageants et injurieux, à propos d'actes de dénigrement, d'actes commis avec une intention de nuire, notamment des diffamations et de la remise en cause du pouvoir patronal (cf. T.T.Lux, 31 octobre 2016, n°3893 /16).

En l'occurrence, PERSONNE1.) s'est adressée au PERSONNE6.) du Groupe alors qu'elle estimait que son supérieur hiérarchique n'était pas à l'écoute pour les problèmes rencontrés. Le tribunal considère que, même en contournant son supérieur hiérarchique par l'envoi de l'email litigieux, elle a agi de façon mesurée, dans l'intérêt de l'entreprise, sans volonté de nuire à son supérieur hiérarchique ou de le discréditer.

Ce reproche ne saurait dès lors motiver un licenciement.

Finalement, l'employeur reproche encore à PERSONNE1.) un manque de reporting et d'informations de sa part dans un certain nombre de dossiers concernant le client SOCIETE3.). Le client aurait exprimé son mécontentement sur les prestations de la requérante dans un email du 20 janvier 2022.

L'employeur poursuit qu'au lieu d'informer son supérieur hiérarchique de cet email, PERSONNE1.) l'aurait continué à PERSONNE13.), qui travaillait auprès d'une société concurrente. En outre, elle aurait insulté le client dans un échange de mails avec PERSONNE13.) qui elle n'était pas impliquée dans les échanges entre le client et PERSONNE1.).

Afin d'établir le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement la partie défenderesse se base sur cet échange d'email qui est versé parmi les pièces.

PERSONNE1.) conteste le mécontentement allégué du client SOCIETE3.) et soutient qu'il s'agit en l'espèce d'une simple remarque de PERSONNE14.), qui est un des salariés de cette société. En revanche, les dirigeants de ce client auraient été scandalisés par la nouvelle du licenciement de la requérante. A l'appui de ses dires elle verse la copie d'un échange WhatsApp avec PERSONNE15.), asset manager chez SOCIETE4.) qui soutient être *dégouté* de l'attitude de SOCIETE2.).

Elle explique encore avoir continué le mail en question à PERSONNE13.), qui, en tant que *Managing Director* de SOCIETE5.), travaillait sur le même dossier et qui était en outre sa meilleure amie depuis de nombreuses années.

Il résulte en effet de l'échange d'email entre PERSONNE1.) et PERSONNE13.) qu'elle confirme le caractère déplacé de la remarque faite par PERSONNE14.).

Même s'il est incontestable que les termes utilisés par la requérante sont inadaptés surtout au sujet d'un client de l'employeur, le tribunal considère que dans les circonstances données ce reproche ne saurait motiver un licenciement alors que l'employeur n'a subi aucun préjudice de cet échange d'emails.

Au vu des développements qui précèdent il y a dès lors lieu de retenir que les motifs avancés par l'employeur, même s'ils sont partiellement établis, ne sauraient être de nature à justifier le licenciement avec préavis prononcé en date du 10 février 2022 à l'encontre de PERSONNE1.), de sorte que le licenciement doit être déclaré abusif et la requérante peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant aux revendications financières

➤ Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à huit mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à lui payer, compte tenu des indemnités de chômage et salaires touchés au cours de cette période, le montant de 19.885,80.- euros à ce titre.

PERSONNE1.) explique avoir recherché activement un emploi dès son licenciement et avoir signé un nouveau contrat de travail en septembre 2022. Elle aurait touché des allocations de la part de SOCIETE6.) entre avril et août 2022 d'un montant total de 30.991,36.- euros et des salaires auprès de son nouvel employeur entre septembre et décembre 2022 de 32.852,76.- euros. Au cours de cette même période elle aurait touché auprès de la partie défenderesse le montant de 83.729,92.- euros si elle était restée à son service au cours de cette même période.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse tant dans son principe que dans son quantum. La société anonyme SOCIETE1.) SA souligne que la requérante n'a pas fait d'efforts suffisants pour minimiser son dommage.

La période de référence à retenir serait dès lors à réduire.

Le tribunal constate que PERSONNE1.) a été licencié en date du 10 février 2022 avec un préavis de deux mois ayant expiré le 14 avril 2022 et qu'elle a été dispensée de travail au cours de ce préavis.

Le tribunal rappelle que 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 nouvel emploi.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (C.S.J., 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

En l'espèce, sur base des pièces versées, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) verse une série de recherches d'emploi envoyées dès le 27 février 2022.

Au vu de la faible ancienneté de la requérante et des circonstances du licenciement et en tenant compte de la dispense de travail dont elle a bénéficié, le tribunal fixe la période de référence à deux mois à partir de la notification du licenciement.

Par conséquent, PERSONNE1.) n'a pas subi de préjudice matériel et elle doit partant être déboutée de sa demande d'indemnisation de ce chef.

➤ Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, 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 du licenciement.

Au vu des circonstances de la résiliation, la requérante estime avoir droit à une indemnisation du préjudice moral subi qu'elle évalue au montant de 10.000.- euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge de la requérante et de son ancienneté auprès de la société anonyme SOCIETE1.) SA, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000.- euros le montant devant revenir à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

Quant à l'indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) explique avoir cumulé un total de 10,12 jours de congé non pris et conclut ainsi à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) SA à lui payer le montant de 4.317,08.- euros de ce chef.

En ce qui concerne l'indemnité pour congé non pris, il y a lieu de rappeler que l'article L.233-12 du Code du travail prévoit que 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.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande au motif qu'en application de l'article L.233-9 du Code du travail le congé aurait dû être pris jusqu'à la fin de l'année 2021, sauf demande de report de la salariée. Or, en l'espèce, PERSONNE1.) n'aurait pas fait de demande en ce sens.

A cet égard, le tribunal rappelle que le contrat de travail de la requérante auprès de la partie défenderesse n'a débuté que le 1^{er} septembre 2021. En application de l'article L.233-6 du Code du travail le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

Elle n'a partant pas été en mesure de prendre ses jours de congé avant la fin de l'année de calendrier.

Au vu des explications fournies et en l'absence de contestations au sujet du nombre de jours de congé réclamés, il y a lieu de retenir que la requérante disposait à la fin de son contrat de travail de 10,12 jours de congé.

Il y a par conséquent lieu de dire la demande en condamnation de la partie adverse fondée pour le montant réclamé de 4.317,08.- euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris.

Quant à la demande relative au paiement des commissions

La requérante conclut encore à la condamnation de la société défenderesse à lui payer le montant de 8.200.- euros à titre de commissions dues.

A l'appui de sa demande elle explique que conformément à l'article 15 du contrat de travail elle a droit à des commissions à hauteur de 10% des honoraires générés et facturés par elle-même au cours de la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2022.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse au motif que l'article visé poserait comme condition que la salariée fait partie des effectifs à la date du 31 décembre 2022.

En effet, le tribunal constate que l'article 15 du contrat de travail est libellé de la manière suivante : « *Au titre de la période entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2022 l'Employée aura droit à une commission équivalente à 10% (all in / Coût société) de tous les honoraires générés et facturés directement par elle-même au cours de cette période. Cette commission sera due et payable quand le factures sous-jacentes auront été payées et dans la*

mesure où l'employée fait toujours partie des effectifs au 31 décembre 2022. »

Dans la mesure où PERSONNE1.) n'a plus fait partie des effectifs de la société au 31 décembre 2022, elle n'a pas établi avoir droit au paiement des commissions, et la demande de ce chef est à rejeter.

Quant à la demande relative au paiement des frais et honoraires d'avocat

PERSONNE16.) réclame encore indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés par elle pour assurer sa défense en justice. Elle chiffre sa demande de ce chef aux termes de sa note de plaidoiries au montant de 5.799.- euros.

A l'appui de sa demande la requérante se base sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande.

S'il est vrai que, par un arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil, il ne demeure pas moins que, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire préparer, exposer et plaider le litige l'opposant à son ancien employeur par une tierce personne qu'elle rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seul supporter les conséquences.

A cela s'ajoute que le montant réclamé de 5.799.- euros ne résulte pas des pièces versées.

La demande en condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.799.- euros à titre de remboursement des frais et honoraires qu'elle aurait engagés n'est partant pas fondée.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

Dans la mesure où elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande de ce chef est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige il y a encore lieu de rejeter la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 19.885.- euros ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande en paiement des commissions au montant de 8.200.- euros ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande en paiement des frais et honoraires d'avocat engagés au montant de 5.799.- euros ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 10 février 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 31 mai 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.317,08.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 31 mai 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des commissions ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) SA aux 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:

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN,
juge de paix, président,*

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