

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2259/2025
E-TRAV-13/23

Audience publique du 22 septembre 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 B-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Matthias LINDAUER, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Martine LAUER, avocat à Dudelange.

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 384/2024 rendu le 13 février 2024 par le tribunal du travail autrement composé, ainsi que d'un arrêt de la Cour d'appel n°24/25 du 27 février 2025 rendu suite à l'appel contre ledit jugement.

L'affaire fut réappelée à l'audience du 5 mai 2025, date à laquelle elle fut refixée au 1^{er} juillet 2025.

A cette dernière audience, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, 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 :

Revu le jugement répertoire n° 384/2024 du 13 février 2024 par lequel le tribunal du travail de céans, autrement composé, a déclaré les demandes d'PERSONNE1.) irrecevables pour cause de forclusion.

Revu l'arrêt n°24/25 du 27 février 2025 déclarant, par réformation dudit jugement, recevables les demandes de la requérante tendant à voir déclarer abusif son licenciement et tendant à l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

A l'audience publique du tribunal du travail du 1^{er} juillet 2025 :

- PERSONNE1.) a déclaré réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 4.275,97 € ;
- la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a reconventionnellement réclamé le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Il convient de rappeler qu'PERSONNE1.) - embauchée par la société défenderesse en qualité d'« *employée polyvalente* » à mi-temps à partir du 12 juin 2020 - s'est vu licencier le 27 juillet 2022 avec le préavis légal du 1^{er} août 2022 au 30 septembre 2022.

La requérante considère que les motifs économiques lui communiqués à sa demande suivant courrier du 5 septembre 2022 n'ont pas été énoncés avec la précision requise. Elle reproche plus particulièrement à l'employeur de n'avoir fourni ni données comptables ou économiques de référence, ni l'évolution du ralentissement d'activité allégué, de sorte à rendre les motifs avancés invérifiables.

Elle conteste encore le caractère réel et sérieux desdits motifs, ceux-ci n'étant pas établis et étant contredits par les éléments du dossier. Aux termes de sa requête, elle prétend plus particulièrement que l'employeur a procédé à une nouvelle embauche suite à son licenciement.

Considérant dès lors le congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 4.275,97 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence - pendant une période qu'elle demande à voir fixer à six mois (soit d'octobre 2022 à mars 2023) – entre les salaires qu'elle aurait continués à toucher auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'elle explique avoir perçues en Belgique entre octobre 2022 et janvier 2023.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué 10.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. considère de son côté que les motifs ont été indiqués avec une précision suffisante, le courrier de licenciement – quoique succinct - comportant tous les éléments de nature à permettre à la salariée de déterminer la nature et la portée des motifs du congédiement.

Elle considère encore que la suppression du poste de travail de la requérante suite au ralentissement de l'activité économique, engendré par une baisse de sa clientèle lors du service de midi suite à la pandémie du Covid-19, constitue un motif réel et sérieux de nature à justifier le licenciement.

La société défenderesse estime plus particulièrement qu'elle n'a pas besoin de justifier du caractère déficitaire de son activité. Elle conteste encore avoir procédé au remplacement de la requérante, en renvoyant à deux attestations testimoniales confirmant la suppression dudit poste. Elle fait finalement valoir que la salariée n'a pas établi l'existence de motifs différents de ceux invoqués à l'appui de son congédiement.

Considérant le licenciement du 27 juillet 2022 comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut dès lors au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« Qu'au sein du café-restaurant exploité par la société SOCIETE1.) Sàrl, l'activité de restauration durant le service de midi a subi un net ralentissement avec une baisse de fréquentation de la clientèle importante à compter du mois de janvier 2022,

Que cette baisse s'est accrue progressivement au courant de la première moitié de l'année 2022, et a perduré après cette période,

Que cette baisse s'explique par le fait que la clientèle a préféré faire appel à la livraison de repas à domicile ou sur le lieu du travail, service pour lequel la société SOCIETE1.) Sàrl a recours à un prestataire extérieur,

Que la société SOCIETE1.) Sàrl a dès lors dû se résoudre en raison de cette baisse de fréquentation de la clientèle, à supprimer un poste de serveuse pour le service de midi,

Que depuis le licenciement de Madame PERSONNE1.) intervenu avec préavis par courrier du 27 juillet 2022, le poste de serveur est toujours supprimé et Madame PERSONNE1.) n'a pas été remplacée ».

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse conteste les demandes adverses.

Elle conclut au débouté de la demande relative au préjudice matériel, la requérante n'ayant entamé ses recherches d'emploi que de manière tardive, en les limitant par ailleurs à l'activité d'esthéticienne ongulaire. Elle estime encore que les éléments du dossier ne permettent pas d'exclure qu'elle ait développé son activité d'esthéticienne à titre indépendant. Elle excipe finalement de l'absence de décompte concernant les indemnités de chômage touchées, la salariée n'ayant fait que verser les virements afférents sur son compte.

En tout état de cause, elle estime que le montant réclamé est excessif de sorte qu'elle demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

La société défenderesse conteste encore la demande relative au préjudice moral, PERSONNE1.) n'ayant travaillé qu'à mi-temps et ayant été absente la plupart du temps pour incapacités de travail successives, dispense pendant sa grossesse puis encore congé de maternité et congé parental.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs 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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé - tel qu'en l'espèce - sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement, mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il s'ensuit qu'afin de permettre au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué et d'éviter ainsi tout abus de la part de l'employeur, ce dernier est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné.

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est toutefois en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

En l'espèce, les motifs économiques invoqués par l'employeur sont libellés comme suit :

« Madame,

En référence à votre courrier recommandé du 27 août 2022, nous signifiant de vous donner les motifs de la résiliation de votre contrat de travail avec préavis, en votre qualité de Serveuse, veuillez trouver ci-après les motifs en question :

- *Il s'est avéré depuis quelques mois, que l'activité de notre Société, pendant le service de mi-journée, s'est nettement ralentie. Notre clientèle préfère encore utiliser la livraison de repas à domicile et ou sur les lieux de travail (nous avons un contrat avec un prestataire extérieur pour ce service depuis la pandémie Covid), et nous avons constaté que votre poste en qualité de serveuse n'était malheureusement plus nécessaire et plus rentable pour la Société.*
- *Votre contrat de travail stipule une durée de travail de 20 heures par semaine. Ils nous étaient impossible de vous proposer ce même poste pour le service en soirée.*

- *L'activité de notre Société en soirée, est essentiellement dédiée aux événements et divertissements festifs et ceci à des heures tardives.
Le personnel requis pour ce genre d'activité est barman, à hauteur de quarante heures par semaine.*

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos respectueuses salutations ».

En se contentant de faire état un « *net ralentissement* » de son activité « *depuis quelques mois* » pendant le service de midi sans fournir aucune autre indication concrète de nature à permettre d'apprécier si et dans quelle mesure la suppression d'un poste de serveuse était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, l'employeur n'a pas permis à PERSONNE1.) d'apprécier les causes et la portée exactes de son licenciement de sorte qu'il n'a pas mis la salariée – ni d'ailleurs le tribunal – en mesure d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué.

L'employeur n'a par ailleurs pas expliqué en quoi ce prétendu ralentissement était de nature à impacter la fonction d'« *employée polyvalente* » telle que stipulée au contrat de travail, le courrier patronal du 10 janvier 2023 (pièce n°17 de Maître Benoît MARECHAL) étant de nature à confirmer que la salariée devait par ailleurs s'occuper de l'entretien (nettoyage) de l'établissement.

Les motifs fournis à l'appui du congédiement ne correspondent dès lors pas aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

L'employeur ne pouvant pallier les imprécisions de sa lettre des motifs, il n'y a pas lieu de prendre en considération le bilan versé parmi ses pièces, aucune conclusion n'ayant d'ailleurs été fournie à cet égard.

Il en va de même de l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire, la société défenderesse ne pouvant être autorisée au moyen d'une mesure d'instruction à compléter les lacunes de sa lettre de motivation.

L'imprécision des motifs fournis équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 27 juillet 2022 est partant 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.

PERSONNE1.) réclame tout d'abord un montant de 4.275,97 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 1^{er} octobre 2022 au 31 mars 2023.

L'employeur s'oppose à cette demande en contestant le lien causal.

Il y a lieu de rappeler 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 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. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il est par ailleurs admis que le demandeur d'emploi ne saurait se contenter de rechercher un emploi identique ou similaire à celui qu'il a perdu, mais qu'il doit rechercher dans tous les domaines correspondant à ses compétences et aptitudes.

En l'espèce, les recherches d'emploi datées auxquelles se réfère la requérante se concentrent sur la période de novembre 2022 à janvier 2023.

Elle ne prétend pas avoir fait de recherches avant cette période. Elle n'a ni prouvé, ni même fait état de recherches après cette date. Elle n'a par ailleurs pas fourni d'explications concernant la cessation soudaine de ses indemnités de chômage à partir du mois de février 2023.

S'il est encore vrai qu'elle n'a pas fait de recherches dans le domaine dans lequel elle travaillait auprès de la société défenderesse, il n'en reste pas moins qu'elle a postulé dans le domaine de la beauté (styliste onguilaire), domaine dont il n'a pas été contesté qu'il correspond bien à ses compétences et aptitudes.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal décide dès lors de limiter à trois mois la période de référence pendant laquelle le préjudice subi est censé se trouver en relation causale avec le licenciement abusif.

Pendant ladite période, PERSONNE1.) aurait touché auprès de son ancien employeur une rémunération à mi-temps de $(3 \times 1.156,69 =) 3.470,07 \text{ €}$

Pendant cette même période, elle a touché des indemnités de chômage à hauteur de la somme de $(635,96 + 675,14 + 715,83 =) 2.026,93 \text{ €}$. Il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal qu'elle aurait touché d'autres indemnités ou rémunérations.

Le préjudice matériel que l'employeur devra indemniser s'élève dès lors à $(3.470,07 - 2.026,93 =) 1.443,14 \text{ €}$.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

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.

Au vu de la faible ancienneté de la salariée, le tribunal décide de limiter le préjudice moral que l'employeur devra indemniser au montant de 700 €.

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

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'en égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 salariée ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments de nature à justifier la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent 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 ;**

revu le jugement répertoire n° 384/2024 du 13 février 2024 du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette ;

revu l'arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025 ;

donne acte aux parties de leurs déclarations respectives à l'audience ;

déclare le licenciement du 27 juillet 2022 abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 1.443,14 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.143,14 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 16 janvier 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. non fondée ;

en déboute ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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.