Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1626/2026
(**rôle L-TRAV-37/24**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 28 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil de gérance sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Luca GOMES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Vânia FERNANDES, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 janvier 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 6 février 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 26 mars 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Luca GOMES.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel : 13.493,10 €
2) dommage moral : 7.000,00 €

soit en tout le montant de 20.493,10 € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 5 mai 2023, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris le montant de 674,53 € avec les intérêts légaux.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, la requérante a demandé à voir mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

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

A l'audience du 26 mars 2026, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.752,51 €.

La requérante a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris alors que cette indemnité lui aurait été payée depuis l'introduction de la demande en justice.

Acte lui en est donné.

Bien que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'ait pas été convoqué par le greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg, il résulte des éléments du dossier que la requérante n'a pas touché d'indemnités de chômage, ceci alors qu'elle a déjà retrouvé du travail le 2 mai 2023.

Le fait que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'a pas été convoqué ne porte dès lors pas à conséquence.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 12 mars 2018 en qualité de femme de charge, l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 25 janvier 2023.

La requérante a fait demander les motifs de son licenciement le 10 février 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par lettre datée du 27 février 2023.

Le courrier du 27 février 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement par courrier daté du 5 mai 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait ainsi valoir que son licenciement doit être considéré comme abusif en raison de l'imprécision des motifs de son licenciement.

Elle fait en effet valoir que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse invoque des motifs vagues et imprécis à l'appui de son licenciement, l'empêchant de comprendre ce qui lui est reproché.

La requérante fait ainsi valoir que les motifs invoqués à son encontre semblent se résumer de manière lacunaire comme suit : absences régulières pour raisons médicales, comportement irrespectueux à l'égard des anciennes collègues et une mauvaise exécution des tâches attribuées.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à sa conduite inadaptée, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs en quoi consistent les messages dénigrants qu'elle aurait diffusés sur le compte WhatsApp intitulé « basta ».

La requérante fait ensuite valoir que la lettre de motifs reste silencieuse sur le contenu exact des prétendus messages de haine, adressés à ses anciennes collègues.

La requérante fait ainsi valoir qu'aucun exemple de message injurieux ou de haine n'est cité par la partie défenderesse dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son absentéisme, la requérante fait valoir que la partie défenderesse reste vague dans ses développements.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne fournit aucune information sur le nombre de jours pendant lesquels elle se serait absentée, sur les clients qui auraient été impactés par ses prétendues absences, ni sur les éventuelles conséquences financières pour la société.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne fournit pas non plus d'information sur les autres salariés de la société et si des heures supplémentaires ont éventuellement dû être prestées.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à une absence de maladie de complaisance entre le 18 et le 20 janvier 2023, la requérante fait valoir que la partie défenderesse reste vague dans le libellé de son motif.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse reste silencieuse sur une éventuelle gêne qui aurait été causée au bon fonctionnement de la société, ainsi que sur les conséquences financières et économiques que cette prétendue absence de maladie a pu engendrer dans le fonctionnement normal de la société.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle aurait échangé ses coordonnées téléphoniques avec une cliente malgré l'interdiction de ce faire, la requérante fait valoir que la partie défenderesse ne fournit aucune précision sur le nom de la cliente, ni sur la date à laquelle le prétendu échange aurait eu lieu.

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse écrit dans la lettre de motifs que « *Clients et salariés sont mécontents de ces changements occasionnés, ce qui nuit à la bonne réputation de notre entreprise et à la bonne entente dans l'entreprise. Vos collègues voient leur planning modifié en dernière minute avec les désagréments que cela engendre et vous voient ensuite vous pavaner devant elles*. »

Elle fait valoir à ce sujet qu'elle ne comprend pas ce qui lui est reproché.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse ne fournit aucune information sur ses absences.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'il en est de même des clients mécontents.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle aurait eu une attitude hautaine à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, la requérante fait valoir que la partie défenderesse reste en défaut de fournir la moindre précision sur l'attitude qu'elle aurait adoptée.

La requérante fait ainsi valoir que seules des allégations ont été formulées à son encontre sans exemples concrets.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs parle de menaces et incitation à la haine sans autre précision.

Elle fait ensuite valoir qu'il en est de même quant à la qualité du travail qu'elle a fourni.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse reste confuse par rapport aux doléances des clients.

Elle fait ensuite valoir qu'il en est de même quant à la mauvaise qualité du travail qu'elle a fourni.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse invoque des faits sans apporter la moindre précision quant aux circonstances de temps et de lieu.

Elle fait finalement valoir que la lettre de motifs ne contient aucune annexe pour corroborer les faits qui lui sont reprochés.

Elle fait dès lors valoir qu'elle ne comprend pas ce qui lui est réellement reproché et qu'elle n'est pas en mesure d'identifier les prétendues fautes qui pourraient justifier son licenciement compte tenu de son ancienneté de presque cinq ans.

Elle fait encore valoir que dans ses développements, la partie défenderesse ne fournit aucun détail des reproches formulés à son encontre.

Elle fait en effet valoir que les informations sont vagues et qu'elles ne lui permettent pas de tirer des conséquences claires.

La requérante fait partant valoir que licenciement est abusif pour défaut de motivation.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que les griefs qu'elle a formulés à l'encontre de la requérante sont clairs.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs est claire.

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs le nom des clients, ainsi que les chantiers visés, et qu'elle y a daté des faits.

Elle fait encore valoir qu'elle a précisé les retards de la requérante dans la lettre de motifs et que des contrats ont été résiliés.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante ne peut pas venir devant le tribunal et invoquer qu'elle ne comprend pas ce qu'elle lui reproche.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas

illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

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

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

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

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

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que la requérante aurait dénigré la partie défenderesse auprès de ses collègues et qu'elle aurait insisté auprès de ces dernières pour qu'elles la suivent en vue d'une plainte groupée à son encontre sur des faits imaginaires, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi la requérante l'aurait dénigrée auprès de ses collègues de travail, pour quels faits elle voulait que ces dernières la suivent en vue d'une plainte à son encontre et en quoi les faits auraient été imaginaires.

Le message WhatsApp que la requérante aurait écrit en date du 15 décembre 2022 n'est pas non plus précis à ce sujet.

Si la partie défenderesse reproche ensuite à la requérante d'avoir par la suite laissé les autres membres du groupe s'énerver et s'inciter mutuellement à cumuler les absences pour maladie, elle est restée en défaut d'expliquer la faute de la requérante à ce sujet.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux nombreuses absences de la requérante pour cause de maladie, il est indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué les périodes d'absence de la requérante.

En ce qui concerne plus particulièrement l'absence de la requérante pour la période allant du 18 au 20 janvier 2023, la partie défenderesse n'a cependant pas indiqué dans la lettre de motifs comment la cliente savait que la requérante serait absente pendant cette période, quelles ont été les informations que la requérante lui a données, ni quand la cliente a reçu ces informations.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la date à laquelle la requérante aurait échangé ses coordonnées téléphoniques avec cette cliente.

Il doit en être décidé de même pour la cliente PERSONNE2.).

La partie défenderesse est en outre restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs à quelles dates la requérante aurait effectué des travaux au noir pour cette cliente.

La partie défenderesse reproche ensuite dans la lettre de motifs à la requérante de s'être pavanée devant ses collègues de travail sans y décrire plus amplement les circonstances de fait et de temps entourant ce reproche.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi la requérante aurait affiché une attitude hautaine devant ses responsables, ainsi que les dates auxquelles elle se serait vantée d'être protégée par son syndicat.

La partie défenderesse n'a ensuite pas indiqué dans la lettre de motifs la date du message qu'elle aurait écrit à propos de sa collègue de travail, PERSONNE3.).

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs comment la requérante aurait bafoué l'autorité de PERSONNE4.) devant les autres membres du personnel.

Dans la lettre de motifs, la partie défenderesse reproche ensuite à la requérante d'avoir craché son venin contre PERSONNE4.) et d'avoir poussé ses collègues à la haïr à un point qu'elles auraient été d'accord à recourir à la violence physique sans y décrire les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi ont consisté les menaces que la requérante aurait proférées le 16 janvier 2023 et à l'encontre de qui ces menaces ont été proférées.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs quelles ont été les menaces et l'incitation à la haine.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux messages et les conversations téléphoniques auxquels la requérante aurait participé, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux retards répétés de la requérante, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs les heures auxquelles la requérante serait arrivée à son lieu de travail et l'heure à laquelle elle se serait présentée l'après-midi du 5 septembre 2022.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi le fait que la fenêtre du client PERSONNE5.) n'aurait plus pu être fermée est imputable à la requérante.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi la requérante aurait mal exécuté ses prestations auprès de la cliente PERSONNE6.) et quelle a été l'attitude de la requérante envers cette cliente.

La partie défenderesse est plus particulièrement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la raison pour laquelle la cliente n'a pas été satisfaite et en quoi la requérante n'a pas tenu compte de ses remarques.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au nettoyage des poubelles de la résidence ALIAS1.), la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi consiste précisément la faute de la requérante et quelles ont été les tâches de la requérante à ce sujet.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la résidence SOCIETE2.), la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exécution de son travail, à savoir une mauvaise exécution de son travail, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de motifs en quoi la requérante aurait mal exécuté son travail le 10 octobre 2022.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux faits du 17 octobre 2022, la partie défenderesse a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs au client PERSONNE7.), la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs à quelle heure la requérante serait arrivée sur son lieu de travail le 26 octobre 2022 et à quelle heure elle en serait repartie ce jour-là.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs à quelle date la requérante aurait mal exécuté son travail.

En ce qui concerne finalement les faits du 3 novembre 2022, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi la requérante aurait mal exécuté son travail et quelle a été l'attitude qu'elle reproche à cette dernière.

A l'excepté de l'absence allant du 18 au 20 janvier 2023, la partie défenderesse a partant indiqué le motifs du licenciement relatif aux absences répétées de la requéprante avec précision dans la lettre de motifs.

Il en est de même pour les reproches relatifs à la résidence SOCIETE2.) et au refus d'ordre du 17 octobre 2022.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté pour ces trois reproches.

Les autres reproches que la partie défenderesse a formulés dans la lettre de motifs à l'encontre de la requérante n'y ont cependant pas été indiqués avec précision, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne le reproche relatif à ses absences, la requérante fait valoir que sa maladie du mois de février 2023, qui serait postérieure à son congédiement, ne saurait pas être invoquée à l'appui de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir qu'en raison de son ancienneté de cinq ans, ses absences sont mineures.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas été absente chaque mois, de sorte que ses absences seraient normales.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas prouvé ce reproche.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la résidence SOCIETE2.), la requérante fait valoir que le contrat avec la résidence n'est pas versé, de sorte qu'il ne serait pas prouvé que le nettoyage des poubelles faisant partie des prestations.

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a perdu ce chantier.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a une ancienneté de presque cinq ans dans la société et qu'il n'y a jamais eu de problèmes pendant quatre ans et demi.

Elle demande finalement le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) alors qu'elle serait incapable de témoigner.

La requérante fait en effet valoir que PERSONNE4.) est associée à 40% de la partie défenderesse et qu'elle en est le bénéficiaire effectif.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait en effet valoir que la violation par la requérante de son obligation de loyauté envers la société, ses arrêts de maladie répétés, ainsi que ses fautes dans l'exécution de son travail, justifient le licenciement de son ancienne salariée.

Elle fait en effet valoir que les griefs mis ensemble ont entraîné la perte de confiance qu'elle avait en la requérante.

Elle fait finalement valoir qu'elle a été en droit de licencier la requérante qui aurait été difficilement gérable.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement est fondé.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse formule afin de prouver sa version des faits une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, la requérante fait encore valoir que le témoignage de PERSONNE4.) est à rejeter alors qu'elle ne serait pas un témoin direct des faits.

Elle fait ensuite valoir que la mesure d'instruction ne doit pas pallier la carence de l'employeur dans l'administration de la preuve.

La requérante demande finalement le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) alors qu'elle ne serait pas précise et que le témoignage de cette dernière serait un témoignage indirect.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences habituelles de la requérante pour cause de maladie, il n'est pas sérieux.

En effet, comme l'a à juste titre fait valoir la requérante, l'absence du mois de février 2023 ne saurait pas être invoquée à l'appui de son licenciement alors qu'elle est postérieure à son congédiement.

Les autres absences de la requérante ne constituent ensuite pas des absences habituelles pour cause de maladie, de sorte qu'elles ne sauraient pas justifier le licenciement de cette dernière.

En ce qui concerne ensuite les reproches relatifs aux faits du 10 et du 17 octobre 2022, le tribunal de ce siège considère qu'à les supposer établis, ils ne sont après presque cinq ans d'ancienneté pas suffisamment graves pour justifier le licenciement de la requérante.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 25 janvier 2023 doit partant être déclaré abusif.

Il y a en conséquence lieu de rejeter l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

C. Quant aux demandes indemnitaires

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

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.572,51 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à un mois alors qu'elle aurait retrouvé du travail le 2 mai 2023.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas subi de préjudice matériel du fait de son licenciement.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas minimisé son préjudice alors qu'elle ne se serait adonnée à aucune recherche d'emploi.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il n'y a pas de lien causal entre le licenciement de la requérante et le dommage qu'elle aurait subi.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

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

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

Or, la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 25 janvier 2023 et qui a retrouvé du travail le 3 mai 2023, soit environ un mois après la fin de son préavis, est censée avoir fait les efforts nécessaires pour retrouver un emploi et pour minimiser son préjudice.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par la requérante, à sa qualification professionnelle et à son âge au moment de son licenciement, il convient de fixer à un mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par la requérante est en relation causale avec son licenciement abusif.

La demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 2.572,51 €.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'elle a fait l'objet de mesures injustes et qu'elle s'est fait des soucis causés par l'obligation de chercher un nouvel emploi.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante n'a pas démontré qu'elle a souffert de son licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante n'a pas consulté un médecin ou un psychologue après son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui a retrouvé du travail environ un mois après la fin de son préavis, n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 5.000.- €.

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

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.250.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €.

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

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

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.752,51 € ;

lui **donne** finalement **acte** qu'elle renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 25 janvier 2023 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.572,51 € ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.572,51 € + 5.000.- € =) 7.572,51 € avec les intérêts légaux à partir du 24 janvier 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**