

Rép.No. 3968 /24

L-TRAV-4/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 12 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## **F A I T S:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 janvier 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 26 janvier 2023, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 14 novembre 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Brahim SAHKL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Frédéric KRIEG se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître François KAUFFMAN se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

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

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

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 janvier 2023, PERSONNE1.), a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le

montant total de 10.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.), réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 14 novembre 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 18.454,83 euros brut avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

## **FAITS**

PERSONNE1.), (ci-après PERSONNE1.)) a été aux services de la société la société anonyme SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée prenant effet au 11 octobre 2021 en la qualité de secrétaire.

Par lettre datée du 4 août 2022, elle a été licenciée avec un préavis de quatre mois prenant cours le 15 août 2022 et se terminant le 14 octobre 2022.

Par courrier recommandé du 8 août 2022, elle a demandé à l'employeur les motifs du licenciement dont elle a fait l'objet.

L'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 8 septembre 2022. Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 11 octobre 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) fait plaider qu'elle conteste la précision et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Par ailleurs, elle conteste énergiquement les motifs invoqués par l'employeur.

Il est renvoyé à cet égard au courrier de contestation de son litismandataire du 14 décembre 2022 reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Le licenciement intervenu en date du 4 août 2022 serait dès lors à considérer comme abusif et elle demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 5.957,26 euros
- préjudice moral 3.000,00 euros

La partie employeuse a conclu au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle fait quant à elle valoir que les motifs du licenciement auraient été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis notamment par les pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières de la requérante du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***En ce qui concerne le licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, 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 travailleur ou fondés sur la nécessité 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.

Elle doit encore permettre tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de

l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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 licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Dans la lettre de motivation du 8 septembre 2022, la société SOCIETE1.) rappelle en premier lieu les fonctions de la requérante au sein du service facturation. Elle mentionne que quatre mois après son entrée en service, la requérante aurait sollicité et obtenu une réduction de son temps de travail à 32 heures par semaine.

La société SOCIETE1.) reproche en premier lieu à PERSONNE1.) un absentéisme important.

Il indique les périodes d'absence en 2022 et décrit les conséquences en résultant pour les trois autres secrétaires et les perturbations au niveau du service liées aux absences de la requérante.

Le motif lié à l'absentéisme est donc énoncé de façon suffisamment précise.

Dans un deuxième temps, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) des performances insuffisantes au travail, notamment en ce qu'elle aurait commis des erreurs qui auraient dû être redressées par ses collègues de travail.

Dans ce contexte, l'employeur indique, à la troisième page du courrier des motifs, deux exemples qui sont énoncés de manière suffisamment précise.

Ensuite, en ce qui concerne les reproches énoncés à la dernière page de la lettre de motivation, il convient de constater que cette partie est libellée de façon trop vague et imprécise et est donc à écarter.

Dès lors, la lettre de motivation du 8 septembre 2022 émanant de la société SOCIETE1.) revêt partiellement le caractère de précision requis par la loi.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat, et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce l'absentéisme de la requérante pour raison médicale est caractérisé, selon l'employeur, par trois périodes d'absences d'une durée de trois jours à sept semaines, d'un total de 44 jours sur une période de quatre mois.

PERSONNE1.) conteste les périodes d'absence

Il résulte des pièces versées au débat que la première période d'absence du 19 au 28 avril 2022 est justifiée par une ordonnance d'isolement COVID-19 du Directeur de la santé.

Elle a ensuite été déclarée incapable de travailler du 3 au 6 mai 2022 aux termes d'un certificat médical émis par un médecin généraliste. PERSONNE1.) explique qu'elle se serait présentée sur son lieu de travail le 2 mai 2022, mais que l'employeur, en date du 4 mai 2022, l'aurait renvoyée à la maison parce qu'elle aurait continué à tousser.

Enfin, PERSONNE1.) a encore été en arrêt de maladie du 14 au 27 juin 2022, prolongé du 28 juin au 29 juillet 2022.

Pour apprécier le caractère justifié du licenciement, il convient d'analyser si, au vu de leur envergure, les absences pour raisons de santé ont constitué un absentéisme habituel, si les absences ont apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et si, au vu des absences, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Cette gêne peut notamment résulter de la durée ou du caractère imprévu des absences, et des nécessités d'organisation, sinon de réorganisation du personnel.

En l'occurrence, les deux premières périodes étaient liées à la crise sanitaire du COVID-19 et ne sauraient être prises en compte pour apprécier un absentéisme habituel.

Quant à la période d'absence du 14 juin au 29 juillet 2022, il s'agit d'un total de 26 jours ouvrables absents pour cause de maladie étant donné que la requérante n'a travaillé que quatre jours par semaine.

Même s'il s'agit d'un nombre important de jours d'absences qui ont sans doute impliqué une gêne pour l'organisation du service de l'entreprise, il n'en reste pas moins que cette période d'absence ne constitue pas un absentéisme habituel et il ne saurait être retenu que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la requérante comme il le prétend à la troisième page de la lettre de motivation.

L'employeur a en effet invoqué un courriel que PERSONNE1.) lui a adressé en date du 28 juillet 2022 qui est de la teneur suivante : « *Je tenais simplement à vous informer que je n'ai pas prolonger mon arrêt de travail qui se termine demain (...) puisque mes congés payés débutent lundi 1<sup>er</sup> août.* »

L'employeur en déduit que PERSONNE1.), si elle n'avait pas pris ses jours de congés, aurait prolongé son arrêt de travail et ne serait pas revenu travailler, ce qui relève de la pure spéculation et ne constitue pas un motif sérieux de licenciement.

Au vu de ce qui précède, il convient de conclure que l'absentéisme de PERSONNE1.) pour raison de santé invoqué par la partie employeuse ne constitue pas un motif sérieux justifiant le licenciement intervenu.

Ce motif doit donc être écarté.

Quant au motif lié aux performances au travail, énoncé à la troisième page du courrier des motifs, il convient de rappeler que l'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Or, en l'espèce, les motifs invoqués par la société SOCIETE1.) consistent dans deux exemples ponctuels constatés en mai 2022 et

Encore faut-il constater que le deuxième exemple concerne la non-exécution d'une tâche préparée le lundi 2 mai 2022, mais non terminée à cause d'un arrêt de maladie à compter du 4 mai 2022.

L'employeur relève que le 3 mai 2022 a été la journée libre de PERSONNE1.).

Or, l'employeur ne saurait valablement reprocher à la requérante d'avoir de son propre chef laissé la facturation en suspens en insinuant qu'elle aurait fait exprès de se mettre en maladie à partir du 4 mai 2022.

Sans qu'il n'y ait lieu d'aborder le caractère réel des motifs, il résulte de ce qui précède que les motifs, tels qu'ils sont libellés dans le courrier du 8 septembre 2022, sont d'ores et déjà à considérer comme étant dépourvus de tout caractère sérieux.

Dès lors, les deux exemples énoncés relatifs au manque de motivation et d'empressement, même à les supposer établis, ne constituent pas une cause suffisamment sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis.

Le motif invoqué de l'insuffisance professionnelle ne revêt dès lors pas de caractère sérieux.

En conséquence, le licenciement intervenu le 24 août 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

### ***En ce qui concerne les montants***

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 5.957,26 euros titre de dommage matériel.

Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence de cinq mois après déduction des indemnités de chômage perçues.

La partie défenderesse conteste énergiquement les montants réclamés en son principe et dans son quantum.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

PERSONNE1.) a bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis à partir du 22 août 2022.

Elle a versé en cause des documents relatifs à la recherche d'emploi dont le premier date du 2 septembre 2022. Elle a fait dix recherches d'emploi en septembre 2022.

D'autre part, elle s'est inscrite au chômage en date du 29 septembre 2022 et a été indemnisée à compter du 15 octobre 2022, soit le lendemain de la fin du délai de préavis.

A l'examen des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi, ses seules demandes de candidatures se limitent à la première semaine du mois de septembre 2022.

Elle n'a donc pas établi avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période de préavis qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard notamment à la faible durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 700 euros.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné que la requérante n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

#### ***Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG***

A l'audience publique du 14 novembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 18.454,83 euros à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne sont pas remplies.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à déclarer non fondée.

**PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 4 août 2022;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 700 euros;

**en conséquence :**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 700 euros (sept cent euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** en partie la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société anonyme SOCIETE1.), partant en déboute;

**rejette** les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**