

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 484/2025**  
**(rôle L-TRAV-560/23)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 11 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Angela DA COSTA	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, 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 Luxembourg en date du 18 septembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Delia LAURIA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Marwane FEKRAWI.

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 18 septembre 2023, 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 : | 45.000.- € |
| 2) dommage moral :    | 18.000.- € |

soit en tout le montant de 63.000.- € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € au titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a exposés du fait du comportement fautif de son ancien employeur, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

A l'audience du 23 janvier 2025, 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 28.710,66 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 4 juillet 2022 en qualité de « senior manager », la licenciée avec préavis par courrier daté du 30 septembre 2022.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 3 octobre 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 26 octobre 2022.

Le courrier daté du 26 octobre 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a contesté son licenciement par courrier daté du 14 novembre 2022.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement**

#### **a) 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 la partie défenderesse lui reproche que sa conduite, la qualité et la quantité de son travail ont été insuffisantes, de sorte qu'elle lui reprocherait une insuffisance professionnelle.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a pas énoncé dans la lettre de motifs des faits précis observés sur une certaine durée qui font ressortir cette insuffisance professionnelle.

Elle fait ensuite que les trois reproches dont la partie défenderesse a fait état dans la lettre de motifs ne constituent pas des motifs à caractère objectifs.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs ne contient pas de faits précis, datés, contextualisés, de sorte qu'il serait impossible de savoir de quoi il en retourne.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs ne précise pas ses fonctions, de sorte qu'il serait impossible de savoir si les reproches sont en adéquation avec ses fonctions.

Elle fait ensuite valoir que les résultats ne sont pas explicités dans la lettre de motifs.

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs ne donne aucune explication sur l'offre d'ALIAS1.).

La requérante fait finalement valoir qu'elle a dans sa lettre de contestation du licenciement du 14 novembre 2022 indiqué à la partie défenderesse qu'elle ne comprenait pas les motifs invoqués dans la lettre de motifs, mais que son ancien employeur ne lui a jamais fourni de précisions à ce sujet.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait valoir qu'elle a licencié la requérante parce qu'elle n'a pas atteint les objectifs qu'elle lui aurait donnés dans le domaine de l'actuariat.

Elle fait ainsi valoir que si la requérante ne comprend pas, elle doit se remettre en cause.

Elle fait en effet valoir que si on travaille dans le domaine de l'actuariat, on sait de quoi on parle.

Elle fait ainsi valoir que la requérante connaissait les objectifs qu'elle devait atteindre parce que c'est son travail et son domaine.

Elle fait en effet valoir que la requérante est une professionnelle qui a touché un salaire mensuel d'un montant de 9.000.- €

La partie défenderesse offre finalement les fonctions de la requérante et les motifs de son licenciement en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante réplique que la partie défenderesse indique qu'elle n'a pas atteint ses objectifs sans les préciser.

La requérante fait finalement valoir que les juges doivent aussi comprendre les motifs du licenciement.

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

Ainsi, l'employeur qui invoque une insuffisance professionnelle comme cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement doit énoncer dans sa motivation des faits précis observés sur une certaine durée qui font ressortir l'insuffisance professionnelle.

L'employeur doit ainsi donner dans la lettre de motifs des précisions sur ce qu'il entend par insuffisance professionnelle et libeller des faits précis permettant aux juges de contrôler l'existence de cette insuffisance.

Or, la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs pas indiqué avec précision en quoi la conduite, la qualité et la quantité du travail de la requérante ont été insuffisantes.

Si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que la requérante n'a fourni aucun résultat dans son travail, elle est restée en défaut d'y indiquer en quoi a précisément consisté le travail de la requérante.

L'indication dans la lettre de motifs que la requérante aurait dû bâtir l'offre ALIAS1.) n'est ainsi pas précise alors que la partie défenderesse n'y a pas expliqué en quoi consiste cette offre.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a dès lors pas indiqué le motif du licenciement de la requérante avec précision dans la lettre de motifs et elle ne saurait pas pallier cette imprécision par une offre de preuve qui doit partant être déclarée irrecevable et être rejetée.

En effet, si l'employeur peut apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs indiqués, il ne lui est cependant pas permis de suppléer par une offre de preuve à l'absence de précision originale des motifs énoncés en y formulant des faits non contenus dans la lettre d'énoncé des motifs de licenciement.

L'imprécision du motif du licenciement étant équivalente à une absence de motif, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 30 septembre 2022 doit être déclaré abusif.

### 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 28.710,66 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à quatre mois.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> avril 2023.

La partie défenderesse conteste la période de référence retenue par la requérante pour le calcul de son préjudice matériel.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a été âgée que de trente-sept ans au moment de son licenciement, qu'elle n'a une ancienneté que de quatre mois dans la société et qu'elle a rapidement retrouvé du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de déduire du dommage matériel réclamé par la requérante les indemnités de chômage qu'elle a touchées, ainsi que le préavis de deux mois.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la période de référence doit correspondre à la période de préavis de deux mois.

La requérante fait répliquer qu'elle n'a pas pris en compte les deux mois de préavis dans le calcul du dommage matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## 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.

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

Or, il résulte des pièces versées que la requérante, qui a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 1<sup>er</sup> avril 2023, a après son licenciement activement recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

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 trois 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 de  $[3(\text{mois}) \times 9.000,- \text{€} (\text{salaire mensuel}) - (297,33 + 3.072,41 \text{ €} + 2.775,08 \text{ €}) (\text{indemnités de chômage}) = ] 20.855,18 \text{ €}$

## 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 18.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait en effet valoir que le licenciement est pour elle vexatoire alors qu'elle se serait vu notifier un licenciement avec des motifs vagues.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la requérante, qui aurait perçu le chômage et qui aurait rapidement retrouvé du travail après la fin de son préavis, n'a pas subi de troubles du fait de son licenciement.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande au vu de l'ancienneté de la requérante à voir réduire le montant à allouer à son ancienne salariée au titre de son préjudice moral à de plus justes proportions.

### 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.

Or, la requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 30 septembre 2022 et qui n'a après des recherches actives retrouvé un nouvel emploi que le 1<sup>er</sup> avril 2023, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

La demande de la requérante en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée fondée pour le montant de 3.000.- €

## **II. Quant à la demande de la requérante en paiement de ses frais et honoraires d'avocat**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € au titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a exposés du fait du comportement fautif de son ancien employeur, ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû avoir recours aux services d'un avocat dès le mois de mars 2023 alors que la partie défenderesse l'aurait licenciée sans raison valable.

Elle fait encore valoir que le dommage qui lui a été causé a rendu nécessaire le dépôt de la présente requête.

La requérante fait partant valoir qu'elle réclame la réparation de son préjudice matériel subi du fait de l'action intentée auprès de son avocat à la suite des agissements causés par son ancien employeur.

La partie défenderesse conteste la troisième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que c'est elle qui a dû faire appel à un avocat au vu de la requête adverse.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante ne justifie au vu des pièces versées que le montant de 2.000.- € au titre de ses frais d'avocat.

La requérante réplique qu'elle a au vu des pièces qu'elle a produites aux débats déjà payé des provisions pour le montant de 4.000.- € et qu'elle devra encore régler des frais d'avocat alors que le dossier ne serait pas clôturé.

### **B. Quant aux motifs du jugement**

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande de la requérante tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, si la requérante verse des factures de son avocat Maître David GIABBANI au dossier, il ne résulte d'aucun élément du dossier que les provisions réclamées par David GIABBANI l'ont été dans le cadre de cette affaire.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

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

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 1.500.- €

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.

## PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

**déclare** la demande d'PERSONNE1.) recevable en 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 28.710,66 €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 30 septembre 2022 abusif ;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 20.855,18 €;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (20.855,18 €+ 3.000.- €=) 23.855,18 €avec les intérêts légaux à partir du 18 septembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement 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 ;

**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

