

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1246/2025**  
**(rôle L-TRAV-734/22)**

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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 1<sup>er</sup> AVRIL 2025**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG**

**DANS LA COMPOSITION:**

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	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 Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1118 Luxembourg, 23, rue Aldringen,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, 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 23 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 janvier 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 11 mars 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Nadège NOSSEM, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO.

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 23 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 :                   | 10.000,00 € |
| 2) dommage moral :                      | 5.000,00 €  |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 4.513,90 €  |

soit en tout le montant de 19.513,90 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite sur base des articles 1382 et suivants du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.500.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

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.

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

A l'audience du 11 mars 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 5.311,88 €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 4.626,76 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 18 février 2022 en qualité de vendeuse, l'a licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 7 octobre 2022.

Le courrier daté du 7 octobre 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester son licenciement le 30 novembre 2022.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licenciée en pleine période de maladie.

Elle fait en effet valoir qu'elle a par message WhatsApp dûment notifié sa maladie à la partie défenderesse le premier jour de sa maladie, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> octobre 2022, et qu'elle a joint à cette notification son avis d'arrêt de travail du 1<sup>er</sup> au 15 octobre 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de la capture d'écran qu'elle a versée au dossier qu'elle a averti sa responsable PERSONNE2.) de sa maladie, ainsi que de la durée de sa maladie.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a par la même occasion envoyé son certificat médical à PERSONNE2.).

Elle fait encore valoir que son message WhatsApp a été reçu par la partie défenderesse.

Elle fait finalement valoir qu'elle a par mail du 5 octobre 2022 recontacté PERSONNE2.) en la personne de son assistante personnelle PERSONNE3.) pour lui demander si elle avait reçu son arrêt maladie et pour encore une fois le lui remettre en pièce jointe.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle a relancé la partie défenderesse pour s'assurer que cette dernière a bien reçu les informations relatives à sa maladie.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que si la requérante l'a informée de son incapacité de travail pour cause de maladie le 1<sup>er</sup> octobre 2022, elle n'a pas reçu le certificat médical de son ancienne salariée.

Elle fait ainsi valoir que la capture d'écran du certificat médical de la requérante ne prouve pas que son ancienne salariée lui a envoyé son certificat médical le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas reçu le mail de la requérante du 5 octobre 2022.

Elle se base ainsi sur le mail que PERSONNE4.) de la société SOCIETE2.) a envoyé à PERSONNE2.) le 18 janvier 2023 pour retenir que PERSONNE4.), qui se serait connecté sur le poste de PERSONNE3.) pour vérifier la boîte de réception de l'adresse MAIL1.), n'a trouvé aucune trace d'un mail de la requérante.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la capture d'écran d'un mail ne constitue pas la preuve de l'envoi ou de la réception du mail.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la requérante a envoyé son mail bien trop tard alors que le délai de trois jours aurait été dépassé à la date du 5 octobre 2022.

La requérante réplique que le mail du 18 janvier 2023, qui serait un simple mail, n'a pas de force probante.

Elle fait en effet valoir que l'analyse fait par l'informaticien est unilatérale alors qu'elle n'aurait pas été présente.

Elle fait ensuite valoir que le mail du 18 janvier 2023 a été envoyé quatre mois après son licenciement, de sorte que son mail du 5 octobre 2022 a entretemps pu être supprimé.

Elle fait encore valoir à ce sujet que le courriel du 18 janvier 2023 est rédigé en des termes laconiques.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle ignore si PERSONNE4.) a les qualifications et les compétences pour dire qu'il n'y a aucune trace de son mail du 5 octobre 2002 sur la boîte de réception de PERSONNE3.).

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse a bien reçu le mail qu'elle lui a envoyé le 5 octobre 2022.

Elle fait ensuite valoir que le mail du 5 octobre 2022 prouve sa bonne foi alors qu'elle aurait relancé la partie défenderesse pour lui demander si le certificat médical était bien arrivé.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a par mail du 5 octobre 2022 encore une fois envoyé son certificat médical en pièce jointe.

Elle fait encore valoir qu'elle a dès le premier jour tenu la partie défenderesse au courant par message WhatsApp.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne peut pas nier avoir reçu l'information de sa maladie alors que son message lui aurait été distribué.

La requérante conteste finalement l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle elle aurait essayé de la contacter.

La partie défenderesse rappelle que si la partie défenderesse l'a informée de son incapacité de travail pour cause de maladie le premier jour de son incapacité de travail, elle n'a pas reçu son certificat médical.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la simple capture d'écran du certificat médical ne prouve pas que la requérante le lui a envoyé.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du code du travail :

*« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut-être effectué oralement ou par écrit.*

*Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. ».*

Les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail sont d'après la jurisprudence à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

Or, la requérante est au vu des contestations de la partie défenderesse restée en défaut de prouver que cette dernière a bien reçu son certificat médical.

La requérante est ainsi au vu des contestations de la partie défenderesse plus particulièrement restée en défaut de démontrer qu'elle a en date du 1<sup>er</sup> octobre 2022 envoyé à son ancien employeur son certificat médical par message WhatsApp ensemble avec l'information qu'elle était en incapacité de travail pour cause de maladie.

La requérante est finalement restée en défaut d'établir que la partie défenderesse a reçu son mail du 5 octobre 2022.

La requérante est partant restée en défaut de démontrer que son licenciement est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que son premier moyen doit être rejeté.

## b) Quant à la précision du motif du licenciement

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite plaider que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

Elle fait en effet valoir que la lettre de licenciement ne donne pas d'explications sur la perturbation du service de la partie défenderesse.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le deuxième moyen de la requérante.

### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.124-10(3) 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.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée à la requérante, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de licenciement : dans cette lettre, qui est datée du 7 octobre 2022, la partie défenderesse reproche à la requérante une absence injustifiée depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, soit une absence injustifiée de cinq jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen de la requérante doit être rejeté.

### c) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Elle conteste ainsi la motivation contenue dans la lettre de licenciement.

Elle conteste plus particulièrement que le service de la partie défenderesse ait été perturbé en raison de son absence.

La requérante fait ainsi valoir les pièces de la partie défenderesse ne prouvent pas la réalité du motif du licenciement.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le troisième moyen de la requérante.

#### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, la requérante, qui est restée en défaut de prouver que la partie défenderesse a bien réceptionné son dernier certificat médical, doit être considérée comme ayant été en absence injustifiée.

Au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que la requérante a informé la partie défenderesse de son incapacité de travail pour cause de maladie par message WhatsApp le 1<sup>er</sup> octobre 2022, qu'elle a indiqué la durée de son absence dans ce message WhatsApp, qu'elle y a indiqué qu'elle lui a transmis son certificat médical par photo et par la poste, qu'elle a par mail du 5 octobre 2022 relancé la partie défenderesse pour lui demander si le certificat médical était arrivé et que l'absence injustifiée de la requérante constitue un fait unique et isolé sur une période de sept mois de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de

travailler de la requérante, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée de la requérante ne justifiait pas son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 7 octobre 2022 doit partant 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 5.311,88 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le préavis couvre le dommage matériel que la requérante peut avoir subi du fait de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui n'aurait versé aucune demande d'emploi au dossier, n'a pas minimisé son préjudice.

Elle fait finalement valoir que la requérante n'est pas transparente sur les revenus qu'elle a touchés pendant la période de référence.

Elle fait ainsi valoir que la requérante déduit au titre du chômage sur son décompte uniquement le montant de 0,62 €, ce qui serait totalement incompréhensible et non conforme à la réalité.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que soit la requérante ne s'est pas inscrite au chômage, soit elle n'a pas versé toutes les pièces relatives au chômage.

##### 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 7 octobre 2022 et qui a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> décembre 2022 suivant contrat de travail daté du même jour, n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

La requérante est partant restée en défaut de prouver qu'elle a durant la période allant du 7 octobre au 1<sup>er</sup> décembre 2022 fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait en effet valoir à l'appui de sa deuxième demande que le licenciement a porté atteinte à sa dignité et qu'elle s'est suite à son licenciement abrupte fait des soucis pour son avenir professionnel.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son montant.

Elle fait en effet valoir que le montant est au vu de l'ancienneté de la requérante et de son jeune âge au moment de son licenciement hors de proportion.

La partie défenderesse demande partant à voir réduire le montant à allouer à la requérante à 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.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des 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 1.500.- €

## c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 2.313,38 € (salaire du mois de septembre 2022) =] 4.626,76 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse ne s'oppose pas à la troisième demande indemnitaire de la requérante si le licenciement venait à être déclaré abusif.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*  
*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant environ sept mois, la requérante a au vu des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 4.626,76 €

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

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

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.500.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la quatrième demande de la requérante.

## 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 la 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 du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la requérante est en l'espèce en tout cas restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

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 de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.000.- €

# 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 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 5.311,88 €;

lui **donne finalement acte** qu'elle augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 4.626,76 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 7 octobre 2022 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 1.500.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.626,76 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.500.- €+ 4.626,76 €=) 6.126,76 € avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de 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 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. 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**