

Texte pseudonymisé

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

REPertoire NR.: 1413 / 2025
L-TRAV-771/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant par Maître Zohra BELESGAA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandrine LENERT-KINN, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette.

et

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

partie défenderesse principale
partie demanderesse par reconvention

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 janvier 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 24 février 2025. Lors de cette audience Maître Zohra BELESGAA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Martine KRIEPS répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 décembre 2023, PERSONNE1.) fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** »), devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 10 octobre 2022 et pour voir condamner la société défenderesse, aux montants suivants :

* Préjudice matériel :	15.000,- EUR
* Préjudice moral :	8.000,- EUR
* Arriérés de salaires :	2.790,10 EUR
* Solde de l'indemnité de départ :	264,60 EUR
* Indemnité pour congé non-pris :	782,76 EUR

avec à chaque fois les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La partie requérante demande encore la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience publique du 24 février 2025, PERSONNE1.) demande, suivant décompte actualisé, le montant de 8.702,09 EUR à titre de préjudice matériel et le montant de 2.784,45 EUR à titre d'arriérés de salaire.

Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2022, PERSONNE1.) a été engagée par SOCIETE1.), avec reprise de son ancienneté au 1^{er} décembre 2015.

Par courrier du 10 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de quatre mois ayant débuté le 15 octobre 2022 et ayant pris fin le 14 février 2023.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement suivant courrier du 19 octobre 2022, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 16 novembre 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image

PERSONNE1.) était dispensée de prestation de travail à partir du 21 novembre 2022.

Par courrier du 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a protesté contre les motifs de son licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en faisant valoir que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Elle conteste également le caractère réel et sérieux des motifs avancés par SOCIETE1.).

Elle soutient avoir droit au paiement du montant de 264,60 EUR à titre d'indemnité de départ correspondant à la différence entre le salaire moyen mensuel d'un montant de 2.027,-EUR, qu'elle a perçu pour la période allant d'octobre 2021 à août 2022, et le montant de 1.762,40 EUR, qu'elle a perçu à titre d'indemnité de départ.

Elle fait valoir qu'elle a droit au paiement du montant de 2.784,45 EUR à titre d'arriérés de salaire dans la mesure où elle aurait presté des heures de travail les dimanches énumérés dans la requête introductive d'instance. Pour établir la prestation de ces heures de travail, elle verse en cause des tableaux prétendument établis par SOCIETE1.).

Elle conclut encore avoir droit au paiement d'une indemnité pour congé non-pris d'un montant de 782,76 EUR, correspondant à 60 heures de congé. PERSONNE1.) conteste avoir posé des demandes pour 30 heures de congé en décembre 2021 et pour 30 heures de congé en janvier 2022, que SOCIETE1.) met en compte sur les fiches de salaires de ces mois.

SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires. Elle soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Les circonstances de temps et de lieu des différents reproches résulteraient des courriers adressés à la requérante et annexés à la lettre de motivation. Ces courriers auraient été remis en mains propres à la requérante et n'auraient jamais fait l'objet de contestations.

A titre subsidiaire, pour autant qu'il devrait être retenu que le licenciement est abusif, SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

PERSONNE1.) n'aurait droit qu'au montant de 1.500 EUR à titre d'indemnité de départ en application de l'article L.123-7 (3) du Code du travail qui dispose que l'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées. PERSONNE1.) aurait travaillé 20 heures la semaine pendant 34 mois, 30 heures la semaine pendant 45 mois et à temps plein pendant 7 mois et demi.

SOCIETE1.) demande dès lors à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) au montant de 262,15 EUR à titre de trop-perçu, dans la mesure où cette dernière a perçu le montant de 1.762,40 EUR à titre d'indemnité de départ. Ce montant serait à assortir des intérêts légaux à partir de la demande en justice. Elle demande encore la compensation entre les créances respectives.

Elle conteste les demandes de la requérante à titre de congé non pris et d'arriérés de salaire.

PERSONNE1.) aurait demandé 30 heures de congé en décembre 2021 et en janvier 2022. Elle verse à l'appui de cette allégation un document intitulé « *historique congés* ».

Elle soutient que PERSONNE1.) reste en défaut de rapporter la preuve qu'elle aurait presté des heures de travail lors de plusieurs dimanches en 2021 et 2022.

SOCIETE1.) conteste avoir établi les tableaux que PERSONNE1.) verse en cause pour établir la prestation de ces heures de travail.

Elle n'aurait en tout état de cause pas droit à la majoration requise en vertu de l'article L.231-7 du Code du travail. Elle resterait encore en défaut de prouver que les heures prétendument travaillées les dimanches correspondent à des heures supplémentaires.

Elle demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les motifs de la décision

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 et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité. Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre 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 donc 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 irrégulier et 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.

Aux termes de la lettre de motivation, SOCIETE1.) fait état de plusieurs reproches sans pour autant indiquer les circonstances de temps et de lieu les entourant. Il y a encore lieu de constater que SOCIETE1.) fait référence dans la lettre de motivation à un courrier qu'elle aurait adressé à plusieurs reprises à PERSONNE1.). Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que ce courrier a été annexé à la lettre de motivation.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la lettre de motivation ne répond pas à l'exigence de précision, de sorte que le licenciement intervenu en date du 10 octobre 2022 est abusif.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a évalué son préjudice matériel sur une période de référence de sept mois au montant de 8.702,09 EUR.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats.

En application de 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Il y a lieu de constater que la requérante n'a effectué aucune recherche d'emploi pendant les mois de novembre et décembre 2022 et le mois de janvier 2023. Elle n'a fait la première recherche d'emploi que le 1^{er} février 2023.

Il y a dès lors lieu de retenir que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 8.000,- EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de service de la requérante et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 4.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) au paiement du montant de 4.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 14 décembre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Les arriérés de salaire

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail ; il ne suffit pas qu'il établisse qu'il a accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que les tableaux, que PERSONNE1.) verse en cause pour établir la prestation des heures de travail pendant les dimanches énumérés dans la requête introductive d'instance, ont été établis par SOCIETE1.). Il s'y ajoute qu'il n'est pas indiqué à quelle année ces tableaux se rapportent.

Ces tableaux ne permettent dès lors pas d'établir que la requérante a effectué ces heures de travail.

La demande de PERSONNE1.) de ce chef est dès lors non fondée.

Le congé non pris

Le Tribunal rappelle qu'il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation d'en rapporter la preuve, notamment par la production de l'extrait afférent du livre de congé.

SOCIETE1.) produit en cause un document intitulé « *historique congés* ».

Comme l'article L. 233-17 du Code du travail se réfère au « *registre* » ou au « *fichier* », un fichier sous la forme informatisée tel que produit en cause répond en principe aux exigences légales (Cour d'appel, 23 novembre 2017, n°43848 du rôle).

Le document versé en cause, qui se borne à indiquer pour chaque mois le congé dû, le congé pris ainsi que le congé restant, ne donne toutefois aucune précision ni quant à la date du congé, ni quant à la date de validation du congé et quant à la personne responsable, ni quant au type de congé.

L'historique invoqué ne contenant pas d'autres informations que celles figurant d'ores et déjà sur les fiches de salaire, il ne constitue pas un livre des congés au sens de la loi de sorte qu'il n'est pas de nature à emporter la conviction du tribunal.

La demande de ce chef de PERSONNE1.) est dès lors fondée pour le montant réclamé de 782,76 EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'indemnité de départ

Il y a lieu de rappeler que conformément à l'article L.124-7 du Code du travail et compte tenu de son ancienneté de plus de cinq ans, PERSONNE1.) a droit au paiement d'une indemnité de départ d'un mois de rémunération.

Elle était au service de SOCIETE1.) pendant 86,5 mois.

L'article L-123-7 (3) du Code du travail prévoit que « *l'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise* ».

L'article L.123-7 (3) du Code du travail est à lire ensemble avec l'article L.124-7 (3) du même code qui ne fait pas de distinction entre les salariés travaillant à temps plein et à temps partiel et qui s'applique donc à tous les salariés.

Suivant l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ « *est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié sur les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. (...)*»

Au vu des termes de l'article L.124-7(4) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires des douze derniers mois qui précèdent la résiliation du contrat.

En l'espèce, le licenciement a été notifié le 10 octobre 2022. L'indemnité de départ doit dès lors être calculée sur base des salaires touchés pendant la période du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022.

PERSONNE1.) a perçu pour la période allant d'octobre 2021 à février 2022 un salaire mensuel brut de 1.692,72 EUR. Elle a touché pour le mois de mars 2022 un salaire brut de 1.614,44 EUR, pour le mois d'avril 2022 un salaire brut de 1.735,04 EUR, pour le mois de mai 2022 un salaire brut de 1.813,32 EUR et pour le mois de juin 2022 un salaire brut de 2.055,97 EUR. Elle a perçu pour la période allant de juillet à septembre 2022, un salaire mensuel brut de 2.313,38 EUR.

Le salaire brut moyen pour la période des douze mois ayant précédé le licenciement est dès lors d'un montant de 1.885,13 EUR $(((5 \times 1.692,72) + 1.614,44 + 1.735,04 + 1.812,32 + 2.055,97 (3 \times 2.313,38)) / 12)$.

Pendant les douze mois précédant son licenciement, PERSONNE1.) a travaillé 129,75 heures par semaine pendant une période de 9 mois, et 173 heures par semaine pendant

une période de trois mois, de sorte qu'elle a travaillé 140,56 heures par semaines en moyenne pendant cette période.

Le salaire horaire moyen de PERSONNE1.) pour cette période est dès lors d'un montant de 13,41 EUR (1.885,12/140,56).

Le salaire horaire équivaut pour un travail à temps plein à un salaire mensuel brut de 2.319,93 EUR (13,41x173) et pour un travail à 75% à un salaire mensuel brut de 1.739,95 EUR (13,41x129,75) et pour un travail à mi-temps à un salaire mensuel brut de 1.159,97 EUR (13,41x86,5).

Les périodes d'emploi proportionnelles, soit 34/86,5 mois à mi-temps, 45/86,5 mois à 3/4e et à 7,5/86,5 mois à plein temps ne font pas l'objet de contestations.

Sur base de l'article L.123-7(3) du Code du travail, le montant mensuel de l'indemnité de départ est donc d'un montant de 1.562,27 EUR (2.319,93 x 7,5/86,5) + (1.739,95 x 45/86,5) + (1.159,97 x 34/86,5) soit (201,15 + 905,18 +455,94).

Compte tenu de son ancienneté de service, la requérante a dès lors droit au paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 1.562,27 EUR.

Il est constant en cause que le montant de 1.762,40 EUR a été versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnité de départ.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde de 264,60 EUR est dès lors non fondée.

La demande reconventionnelle de SOCIETE1.)

Au vu du fait que SOCIETE1.) a versé à PERSONNE1.) le montant de 1.762,40 EUR à titre d'indemnité de départ, la demande de SOCIETE1.) est fondée pour le montant de 200,13 EUR (1762,40-1562,27) avec les intérêts à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il y a lieu d'ordonner la compensation entre les créances réciproques.

Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'elle a dû exposer pour la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono cette indemnité à un montant de 750.- EUR.

SOCIETE1.) restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa

demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a encore lieu de condamner la société défenderesse, eu égard l'issue du litige, aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre PERSONNE1.) en date du 10 octobre 2022 ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 4.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.000,- EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du 14 décembre 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'arriérés de salaire ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant brut de 782,76 EUR;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 782,76 EUR avec les intérêts légaux à partir du 14 décembre 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de l'indemnité de départ ;

dit fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 200,13 EUR ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de 200,13 EUR avec les intérêts à partir du 24 février 2025, jusqu'à solde ;

ordonne la compensation entre les créances réciproques ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 750,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière