

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 1827/25**  
L-TRAV-479/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 28 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Michèle MERLE  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Roman URSU, avocat, demeurant à Luxembourg,

**ET :**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

---

## **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 juin 2024, sous le numéro 479/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 22 juillet 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 24 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 24 mars 2025, Maître Roman URSU s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Olivier GOERES en remplacement de Maître Céline DEFAY s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

## **JUGEMENT QUI SUIT :**

### **1. Faits**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Junior QA Engineer* » par contrat de travail à durée indéterminée du 19 janvier 2021 avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2021 et reconnaissance d'ancienneté remontant au 23 avril 2019.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas être l'employeur de la requérante.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 7 juin 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de deux mois, débutant le 15 juin 2023 et prenant fin le 14 août 2023 avec dispense de prester le préavis.

En date du 26 juin 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 28 juillet 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

## SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

### **2. Prétentions et moyens des parties**

#### **2.1. PERSONNE1.)**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- |                                                         |                |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel (1 mois) | 5.000.- euros  |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral             | 60.000.- euros |

Elle demande subsidiairement la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant brut d'un mois, soit de 6229,13.- euros à titre de licenciement irrégulier, alors que le licenciement a eu lieu dans le contexte d'une entité économique et sociale de plus de 1.000.- salariés. En effet, la société SOCIETE1.) ferait partie de la société SOCIETE2.), car elles appartiendraient au milliardaire hongrois PERSONNE2.). En tout, il serait question de près de 18 sociétés comptabilisant environ 1.500 salariés.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Elle expose que son licenciement serait basé sur 6 incidents, sans indiquer précisément quels points constitueraient les motifs de licenciement et quels points ne serviraient que d'appui aux motifs de licenciement. En général, l'employeur invoquerait d'abord les motifs à la base du licenciement avant de s'appuyer sur des faits antérieurs pour appuyer sa décision, ce qui ne serait pas le cas en

l'espèce. Il serait plutôt question d'une compilation de faits dont certains auraient déjà été sanctionnés.

- *Quant au 1<sup>er</sup> incident du 1<sup>er</sup> septembre 2022, ayant déjà donné lieu à un avertissement écrit*

Ce premier motif concerne le fait d'avoir pointé la présence d'un collègue de travail, PERSONNE3.), à l'aide du badge de ce dernier, alors que le prédit collègue se trouvait en télétravail.

Ce comportement ayant déjà donné lieu à un avertissement écrit, celui-ci ne pourrait être prise en compte en tant que motif sérieux.

- *Quant au deuxième incident du 1<sup>er</sup> septembre 2022*

La société SOCIETE1.) reprocherait à PERSONNE1.) d'avoir causé une mésentente avec son supérieur hiérarchique PERSONNE4.), qui aurait dénoncé la requérante auprès de ses supérieurs. En effet, ce serait PERSONNE4.) qui aurait rapporté le premier incident relatif au pointage de PERSONNE3.) auprès de la direction.

PERSONNE1.) estime que l'employeur se contredirait, alors que d'un côté, il lui serait reproché d'avoir harcelé son supérieur hiérarchique PERSONNE4.) (« *bullying* »), et d'un autre côté qu'elle aurait toujours été courtoise envers ses collègues et notamment PERSONNE4.) (« *she would greet him or acknowledge his presence when other people were around or in case of professional necessity* »).

PERSONNE4.) aurait encore refusé toute assistance de la requérante de peur de représailles.

Il y aurait encore lieu de se poser la question pour quelle raison l'employeur ne serait pas intervenu s'il s'agissait réellement d'un cas d'harcèlement. PERSONNE1.) et PERSONNE4.) auraient le droit de ne pas s'entendre, tout en restant courtois et professionnels, une simple mésentente ne serait pas une faute justifiant un licenciement d'une salariée d'environ 5 ans d'ancienneté.

- *Quant au troisième incident du 24 novembre 2022 (Black Friday Campaign)*

Il serait question d'une décision de son ancien supérieur, PERSONNE5.), d'avoir alloué le projet de la campagne de Black FRIDAY à PERSONNE6.).

Ce motif serait également contradictoire, alors que la requérante aurait ultérieurement été intégrée dans le prédit projet, afin d'assurer sa bonne exécution pour les besoins impératifs et le bon fonctionnement de l'entreprise. Elle aurait participé et dirigé des activités de test dans de nombreux projets (Black Friday Booster September 2022 et Equinox Booster Mars 2023).

Tant le ton, l'attitude que le comportement de la requérante resterait dans le cadre professionnel d'une salariée qui aurait mené ces projets pendant des années et qui disposerait d'une expérience confirmée afin de donner son opinion sur la faisabilité de ce projet par d'autres salariés.

- *Quant au quatrième incident du 15 au 17 mars 2023, ayant déjà fait l'objet d'une sanction sous forme d'avertissement écrit (Equinox Booster Campaign).*

PERSONNE1.) aurait travaillé en parallèle à une formation obligatoire, qu'elle aurait d'ailleurs accompli avec succès. Ce motif, déjà sanctionné, démontrerait la mauvaise foi de l'employeur, alors que la requérante aurait en tant que salariée consciente de ses responsabilités, décidé de travailler en parallèle de la formation, dont le contenu serait toujours le même, afin de ne pas compromettre le projet Equinox Booster Campaign.

- *Quant au cinquième incident du 21 avril 2023*

Il serait question d'un entretien par visioconférence avec l'ancien supérieur de la requérante, afin de discuter sur des sujets personnels la concernant (retour sur son travail, bien être au sein de l'équipe).

PERSONNE1.) aurait sollicité un collègue, alors qu'elle aurait préféré être assisté par un autre salarié lors de la conversation. Elle reproche à son employeur, qui n'aurait pas trouvé de motifs suffisants pour la licencier, d'avoir érigé en faute, le fait de ne pas informer son supérieur qu'elle ne serait pas seule lors d'une visioconférence. Elle soutient qu'un tel fait ne pourrait constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

- *Quant au dernier incident du 10 mai 2023 et 21 avril 2023*

PERSONNE1.) aurait eu une attitude désobligeante vis-à-vis de son supérieur PERSONNE5.), selon PERSONNE7.).

Ce motif serait vague et imprécis.

Quant aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) précise qu'il serait bien question d'une entité économique, alors qu'il serait question du même management et qu'elle aurait été transférée depuis la société mère qui se trouverait en Hongrie. PERSONNE5.) travaillerait d'ailleurs en Hongrie, mais prendraient les décisions au Luxembourg.

Quant aux vacances de ski, il ne serait pas question de vacances personnelles, mais bien de vacances à planifier pour l'employeur.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle demande reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. Elle prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales et ses pièces, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

La société SOCIETE1.) explique que sur une courte période, il y aurait eu d'innombrables incidents, imputables à PERSONNE1.).

Elle reproche à la requérante un manque de respect généralisé par rapport à la hiérarchie et d'avoir causé une mauvaise ambiance au sein de la société.

Quant aux avertissements, elle fait valoir, qu'ils peuvent venir soutenir les autres incidents. Le fait d'avoir procédé au pointage d'un collègue absent avec son badge serait suffisamment grave.

Sa façon de remettre en question les capacités de ses collègues, notamment lors de l'attribution du projet Black Friday serait la preuve de son manque de respect.

Quant au voyage ski, la formation aurait dû être reprogrammée pour PERSONNE1.). Elle n'aurait tout de même pas suivi les instructions de son supérieur et aurait travaillé en parallèle et même quitté la formation le dernier jour à midi. Elle n'aurait donc pas terminé la formation, ni assisté à l'examen. Elle conteste que le certificat versé par la partie adverse serait de cette année. PERSONNE1.) n'aurait pas pu réussir à l'examen, car elle serait partie plus tôt.

Quant à l'entretien « *I on I* », il serait évident qu'il serait question d'un entretien individuel. PERSONNE1.) n'aurait pas eu le droit d'être assisté par un collègue, qui n'aurait pas fait partie du même département.

La société SOCIETE1.) soutient que l'ensemble des motifs justifierait un licenciement avec préavis.

Subsidiairement, quant à l'indemnisation, le préjudice matériel est contesté, alors qu'PERSONNE1.) aurait profité d'une dispense de prester son préavis de deux mois. Cela aurait dû suffire à trouver un nouvel emploi, d'ailleurs aucune recherche d'emploi n'aurait été versée. En tout état de cause, il y aurait lieu de ramener la demande adverse à de plus justes proportions.

Le dommage moral est également contesté, PERSONNE1.) ne prouverait pas avoir subi de quelconques tracasseries et aurait rapidement trouvé un nouvel emploi.

Quant à la demande subsidiaire adverse, il est formellement contesté que le licenciement serait irrégulier en raison de l'absence d'un entretien préalable. Elle prétend que la société SOCIETE1.)

devrait avoir au moins 150 salariés, ce qui ne serait pas le cas. Il est contesté que la société SOCIETE1.) formerait une entité économique avec la société SOCIETE2.), d'ailleurs il n'existerait aucune preuve en ce sens.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) demande de ramener cette demande à de plus justes proportions, alors que le Code du travail prévoirait un mois de salaire au maximum.

### **3. Motifs de la décision**

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

#### **3.1. La précision des motifs**

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 exactes 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) du Code 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.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour avoir continuellement manqué de respect à sa hiérarchie et ses collègues et d'avoir causé une mauvaise ambiance au sein de la société.

La société SOCIETE1.) fait état de 6 incidents, dont deux ayant déjà donné lieu à des avertissements écrits.

Les cinq premiers reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles, il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

La partie défenderesse a partant indiqué les cinq premiers motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ces motifs.

En ce qui concerne le dernier motif de licenciement relatif au dénigrement de son supérieur PERSONNE5.), il y a lieu de constater qu'aucun exemple concret n'est donné, soit les mots exacts prononcés qui vaudraient dénigrement.

A la lecture de ce motif, le Tribunal n'est pas en mesure de cerner les faits qui font penser à l'employeur que son ancienne salariée aurait dénigré son supérieur hiérarchique.

La partie défenderesse n'a pas précisé concrètement les circonstances de fait entourant la faute reprochée.

Le dernier motif du licenciement n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

### **3.2. Le caractère réel et sérieux des motifs**

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

Les parties versent chacune plusieurs attestations.

Eu égard aux pièces et attestations testimoniales versées en cause, il y a lieu de retenir que les motifs sont réels.

Quant au premier et quatrième motif. Il ressort du dossier que l'employeur a déjà émis des avertissements quant à ces motifs.

En ce qui concerne les avertissements mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement, un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en

effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui des derniers faits.

Or, il y a lieu de vérifier si les autres motifs sont assez sérieux pour fonder ensemble avec les avertissements, à titre d'appui, le licenciement avec préavis.

- ***Quant au 2<sup>e</sup> motif en rapport avec le harcèlement de PERSONNE4.) par la requérante***

Le tribunal rejoint les plaidoiries d'PERSONNE1.), en ce qu'il n'existe aucune obligation qu'elle devrait s'entendre avec chacun de ses collègues de travail. S'il y avait vraiment eu un harcèlement dénoncé à l'employeur, il lui aurait appartenu d'entamer les procédures nécessaires à la cessation du harcèlement.

Suivant la lettre de motifs du 28 juillet 2023, il ressort que la requérante entretenait une relation amicale avec PERSONNE4.) « *friendly relationship before* », qui s'est dégradé suite à la dénonciation effectuée par PERSONNE4.). La requérante est cependant restée professionnelle, alors que « *as of this moment, you totally ignored Mr. PERSONNE4.) and you would just greet him or acknowledge his presence when other people were around or in case of professional necessity* » et « *during all these meetings, Mr. PERSONNE4.) confirmed that your behavior towards him did not improve, you continued to ignore him and create an unwelcoming environment* ».

Il suit du prédit motif que l'employeur entend forcer une bonne entente entre la requérante et PERSONNE4.), ce qui n'a aucune incidence sur le travail d'PERSONNE1.).

Le tribunal constate que ce motif manque de sérieux.

- ***Quant au 3<sup>e</sup> motif par rapport au projet Black FRIDAY***

PERSONNE1.) a été remplacée par PERSONNE6.) pour mener à bien la campagne *Black Friday*.

Il s'agissait au vu des plaidoiries et des pièces versées, d'un projet qui tenait à cœur à la requérante, alors qu'elle a voulu s'enquérir pour quelle raison elle a été remplacée.

Elle se serait plaint que PERSONNE6.) ne serait pas capable de mener à bien la *campagne Black Friday*, crainte qui s'est finalement réalisée. Il n'est en effet pas contesté qu'PERSONNE1.) a par après dû réintégrer le projet pour la mener à bien.

Les remarques d'PERSONNE1.) étaient donc justifiées. En tout état de cause, l'employeur se plaint de la motivation, soit d'une certaine ardeur, de sa salariée.

Ce motif manque également de sérieux.

- ***Quant au 5<sup>e</sup> motif relatif à la visio-conférence « 1 on 1 »***

Il résulte de la lettre de motifs du 28 juillet 2023 que l'entretien ne contenait pas d'information confidentielles :

*« (...) it did not entail any strictly sensitive and confidential information ».*

L'employeur n'indique pas les conséquences de ne pas avoir été seule lors de l'entretien.

Il s'ensuit que ce motif n'est pas non plus sérieux.

Il résulte de ce qui précède que les motifs 2, 3 et 5 ne sont pas sérieux.

Par conséquent, les motifs 1 et 4 qui ont déjà donné lieu à des avertissement ne peuvent pas servir à eux seuls comme fondement justifiant le licenciement avec préavis de sorte qu'il n'est pas opportun de les analyser plus en détail.

Eu égard à tout ce qui précède, le licenciement du 7 juin 2023 est à déclarer abusif,

### **3. Quant à l'indemnisation**

#### **3.1. Préjudice matériel**

PERSONNE1.) réclame le montant de 5.000.- euros, correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence d'un mois.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

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

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

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 le licenciement doit

normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à la dispense de prêter le préavis et l'absence de recherche d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

### **3.1. Préjudice moral**

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 4 ans) et de l'âge de la requérante (31 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de

dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **2.500.- euros**.

#### **4. Les demandes accessoires**

##### **- *Indemnité de procédure***

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

##### **- *Exécution provisoire***

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation allouée à titre de préjudice moral ne constitue pas une créance salariale.

##### **- *Frais et dépens***

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse 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 et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**reçoit** la demande en la forme ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis intervenu le 7 juin 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) ;

**rejette** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 2.500.- euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.500.- euros** à titre d'indemnité pour préjudice moral consécutif au licenciement ;

**rejette** pour le surplus ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**rejette** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,  
juge de paix

Joé KERSCHEN,  
greffier assumé

