

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1969/2025
(rôle L-TRAV-267/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 10 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Caroline ARENDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, 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-ADRESSE2.), représentée par son bureau sinon par tout autre organe représentatif actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ELVINGER HOSS PRUSSEN s.a., établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 209 469, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Florence APOSTOLOU, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Florence APOSTOLOU, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS À LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 29 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 avril 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Caroline ARENDT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Pierre ELVINGER.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Deborah HOPP.

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 29 mars 2024, 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 : | 200.000.- € |
| 2) dommage moral : | 15.000.- € |

soit en tout le montant de 215.000.- €+ p.m. 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 l'équivalent d'un mois de salaire brut pour licenciement irrégulier.

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.250.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante 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.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 22 mai 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 75.689,11 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 22 mai 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 62.910,41 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} septembre 2023 au 4 octobre 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 7 mars 2016 en qualité de « treasury director », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 24 avril 2023.

La requérante a été dispensée de prêter son préavis à partir du 10 mai 2023.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 12 mai 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 9 juin 2023.

Le courrier du 9 juin 2023 est rédigé comme suit :

Cf courrier :

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 17 juillet 2023.

B. Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande notamment à voir condamner la partie défenderesse à lui payer un mois de salaire à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

A l'appui de cette demande, la requérante fait valoir que la partie défenderesse a violé l'article L.124-2 du code travail.

Elle fait ainsi valoir que par courriel daté du 4 avril 2023, elle a été convoquée à un entretien fixé au 24 avril 2023 à 15.00 heures.

Elle fait cependant valoir que ledit courriel n'indique pas l'objet dudit entretien.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a été licenciée le jour même de l'entretien.

La requérante fait partant valoir que le licenciement est irrégulier pour vice de forme.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir que la requérante prétend à tort que son licenciement serait irrégulier pour vice de forme en ce qu'elle aurait violé l'article L.124-2 du code du travail en l'invitant à un entretien préalable qui aurait été suivi d'un licenciement le même jour.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas convoqué la requérante à un entretien préalable au licenciement, mais que les parties s'étaient accordées sur le fait que la requérante se présenterait au bureau le 24 avril 2023, tel que cela serait confirmé par les courriels échangés les 4 et 13 avril 2023.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'est pas soumise aux délais et formalités imposés par l'article L.124-2 du code du travail et qu'elle a ainsi valablement pu notifier le licenciement avec préavis à la requérante le jour même de l'entretien préalable qu'elle n'était pas tenue d'organiser.

Elle fait en effet valoir qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un entretien préalable au licenciement alors qu'elle n'occuperait pas plus de cent-cinquante salariés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'était pas obligée de faire en entretien préalable au licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ne peut être accordée que si le licenciement n'est pas déclaré abusif quant au fond.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle

juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

L'indemnité prévue par l'article L.124-12(3) du code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire que le licenciement intervenu est abusif quant au fond.

C. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la violation de l'article L.124-5(2) du code du travail : mélange manifestement illégal de motifs économiques et personnels

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que son licenciement est abusif alors qu'il reposerait à la fois sur des raisons économiques et sur des raisons personnelles.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'est pas en droit de baser son licenciement tant sur des motifs économiques que personnels.

La requérante se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 juin 2009, numéro 33243 du rôle, pour retenir que ce principe est confirmé par une jurisprudence constante alors qu'un tel comportement contradictoire de l'employeur rendrait le licenciement illégal et partant abusif.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante soutient à tort dans sa requête qu'il serait illégal de fonder un licenciement tant sur des raisons économiques que sur des raisons personnelles.

Elle fait ainsi valoir qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur peut cumuler des motifs tant économiques que personnels en vue de licencier avec préavis un salarié, pour autant que ces motifs ne se contredisent pas et que la motivation demeure claire.

Elle fait ainsi valoir que rien n'empêche un employeur d'invoquer à l'appui du licenciement à la fois des motifs d'ordre économique et des raisons liées à l'aptitude du salarié.

Elle fait en effet valoir qu'en adoptant le conjonctif « ou » à l'article L.124-5(2) du code du travail, le législateur a simplement énoncé les cas d'ouverture possible, sans disposer pour autant que les deux catégories de motifs s'excluent mutuellement.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 janvier 2024, numéro CAL-2022-00799 du rôle, qui aurait retenu que « *Si la motivation devient certes imprécise lorsqu'elle ne permet pas au salarié de déterminer si l'employeur a entendu le licencier en raison de motifs économiques et/ou personnels ou seulement en raison de la combinaison des motifs des deux ordres, il résulte en l'occurrence clairement de la lettre de motivation que le licenciement est justifié par une réorganisation de l'entreprise, ayant comme conséquence la suppression du département dans lequel le salarié travaillait et partant de la suppression de son poste. Le manque d'expérience du salarié dans le domaine des relations commerciales, ses capacités professionnelles non satisfaisantes et ses difficultés de communication n'ont été invoquées que pour expliquer qu'aucune reconversion professionnelle n'a été envisagée.* ».

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la lettre de motifs explique clairement comment et pourquoi, pour des raisons économiques, la partie défenderesse a décidé de procéder à la restructuration de son département interne.

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite de cette restructuration, le poste de la requérante a été supprimé, ses anciennes fonctions ayant été reprises par les nouveaux postes hautement techniques créés à cette occasion.

Elle fait partant valoir qu'en conséquence de cette restructuration interne et en raison de motifs personnels résultant de l'incompatibilité professionnelle et le manque de qualification requises pour les nouveaux postes, la requérante n'a pas pu être réintégrée.

Elle fait partant valoir que la lettre de motifs énonce de façon claire et non-contradictoire les motifs tant économiques que personnels ayant conduit au licenciement de la requérante.

La partie défenderesse demande partant à lui voir donner acte qu'elle a valablement pu invoquer des motifs économiques et personnels pour fonder le licenciement de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

La requérante fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse l'a licenciée pour des motifs à la fois économiques et personnels et que cet amalgame de motifs n'est pas admis par la jurisprudence.

Or, il appert à la lecture de la lettre de motivation du congédiement que la partie défenderesse a fondé le licenciement de la requérante sur des motifs économiques.

La partie défenderesse a en effet justifié le licenciement de la requérante par un changement de stratégie au niveau du groupe vers la digitalisation et l'innovation ayant comme conséquence la suppression du poste de la requérante.

La partie défenderesse n'a ainsi invoqué le manque de compétences techniques de la requérante que pour expliquer la raison pour laquelle la requérante n'a pas été réaffectée à l'un des nouveaux postes créés.

La partie défenderesse n'a partant pas fait un amalgame de motifs dans la lettre de motifs, de sorte que moyen afférent de la requérante doit être rejeté.

b) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite 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.

A l'appui de son deuxième moyen, la requérante fait plus particulièrement valoir que la lettre de motifs est imprécise alors qu'elle ne permettrait pas de déterminer si elle a été licenciée pour motif économique ou pour motifs personnels.

Elle fait ainsi valoir que si elle a été licenciée pour motif économique, la partie défenderesse a omis d'indiquer dans la lettre de motifs pour quelle raison elle a fait appel à la mobilité interne sauf pour elle.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs le sort de ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs le nombre de licenciements qu'elle a prononcés.

Elle fait ainsi valoir qu'on ignore si la partie défenderesse a licencié d'autres collègues ou si elle a supprimé d'autres emplois dans la structure.

Elle fait finalement valoir que si elle a été licenciée pour motifs personnels, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les raisons de son licenciement.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi précisément ses compétences, son savoir-faire, ses diplômes n'ont pas correspondu aux nouvelles exigences.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne précise pas dans la lettre de motifs pourquoi, après plus de sept ans de bons et loyaux services, son profil et ses qualifications ne suffiraient plus.

La requérante se demande finalement quelles sont ces nouvelles exigences.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que les exigences jurisprudentielles en matière de précision des motifs ont été respectées.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs permet en premier lieu à la requérante de connaître exactement les faits qui ont conduit à son licenciement et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice.

Elle fait ainsi valoir que les motifs invoqués ont été détaillés et étayés dans la lettre de motifs alors qu'elle ferait clairement référence aux motifs économiques et personnels ayant conduit au licenciement de la requérante.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs indique avec précision la décision et donc le changement au niveau du groupe d'orienter sa stratégie vers la digitalisation et l'innovation, ce changement de stratégie ayant conduit à la restructuration du département trésorerie de la société verse des solutions d'innovation et de développement, la création à cet effet de nouveaux postes hautement techniques ayant repris les anciennes fonctions de la requérante, en conséquence la suppression du poste de la requérante, ainsi que l'incompatibilité du profil et des qualifications de la requérante avec les nouveaux postes créés et donc l'impossibilité de réintégrer la requérante à un autre poste lui correspondant.

Elle fait dès lors valoir que contrairement aux affirmations de la requérante, la lettre de motifs indique de manière précise pour quelles raisons elle a décidé de mettre un terme à sa relation avec la requérante.

Elle fait partant valoir que la requérante ne peut dès lors alléguer que la lettre de motifs n'est pas suffisamment précise et prendre position sur tous les reproches qui ont été formulés dans cette lettre.

Elle fait en conséquence valoir que la lettre de motifs est précise et qu'elle permet à la requérante d'apprécier la légitimité de l'ensemble des motifs de son licenciement et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité de son action en justice.

Elle fait encore valoir qu'elle n'invoque pas a posteriori d'autres motifs que ceux invoqués dans la lettre de motifs pour justifier le licenciement de la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le tribunal peut apprécier le sérieux des motifs invoqués et vérifier que les motifs exposés devant lui sont identiques à ceux notifiés à la requérante dans la lettre de motifs.

La requérante fait finalement valoir que la lettre de motifs ne précise ni quand la restructuration a commencé, ni quand la décision de supprimer son poste a été prise.

2) 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. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement du salarié sont suffisamment précis.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

La précision des motifs ne se déduit en outre pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux motifs du licenciement, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Or, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de motivation du congédiement les raisons de la restructuration de son entreprise.

Elle a ainsi indiqué de manière vague et imprécise dans la lettre de motifs *« ...Due to a global change of strategy at Chanel group level towards digitalization and innovation, the Company decided to change the focus of the Treasury Department towards innovation and development solutions. In this*

context, it has been decided on group level to restructure the Treasury Department with the objective to incorporate this change of strategy through the development and adoption of digitalization and automatization solutions and procedures. Therefore, the whole Treasury Department has been restructured... ».

Comme l'a encore à juste titre fait valoir la requérante, la partie défenderesse n'a finalement pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi précisément ses compétences, son savoir-faire, ses diplômes n'ont pas correspondu aux nouvelles exigences.

La partie défenderesse a ainsi simplement indiqué dans la lettre de motifs que « *Unfortunately your profile and your qualifications were not aligned to the technical requirements of these new created positions in order to enable you to fill one of them* » sans apporter plus de précisions à cet égard.

La partie défenderesse n'a ainsi pas non plus expliqué de manière pertinente l'incidence des mesures de restructuration sur l'emploi de la requérante.

Les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui du licenciement de la requérante ne répondent dès lors pas au critère de précision exigé par la loi.

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 24 avril 2023 doit être déclaré abusif.

D. 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 75.689,11 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

À l'appui de sa première demande indemnitaire, la requérante a effectué le décompte suivant :

Cf. décompte :

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

Elle conteste notamment le fait qu'il existerait un quelconque dommage matériel qui soit en relation causale directe avec le licenciement intervenu au-delà de la période couverte par les indemnités de préavis et payées pendant la dispense de travail.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a entamé sa recherche d'emploi que cinq mois après la fin de son préavis alors qu'elle aurait bénéficié d'une dispense de travail, de sorte que cette recherche ne pourrait pas être considérée comme active et que ses autres démarches réalisées seraient sans pertinence pour l'évaluation de son préjudice matériel.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 janvier 2022, numéro CAL-2020-004446 du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2023, numéro CAL-2020-00774 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2017, numéro NUMERO2.) du rôle, pour retenir que le salarié ne saurait alléguer d'un préjudice matériel lorsqu'il débute sa recherche d'emploi de façon tardive.

Elle se base en effet sur un arrêt de la Cour d'appel du 9 mars 2017, numéro NUMERO3.) du rôle, pour retenir que le salarié est censé procéder immédiatement après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 4 mars 2021, numéro CAL-2020-00227 du rôle, pour retenir que le préjudice matériel du salarié dispensé de préavis et ne se livrant à aucune démarche est couvert à suffisance par son indemnité de préavis.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 1^{er} décembre 2016, numéro NUMERO4.) du rôle, pour retenir que le fait de se contenter d'expédier des demandes d'emploi sans faire de recherches concrètes constitue un manque d'assiduité dans la recherche.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 28 octobre 2021, numéro CAL-2020-00156 du rôle, pour retenir qu'il en va de même pour de simples candidatures envoyées spontanément sur le réseau social SOCIETE2.) sans preuve que celles-ci correspondent à des postes existants et potentiellement disponibles.

Elle base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 30 mai 2024, numéro CAL-2022-00958 du rôle, pour retenir que les simples inscriptions à des formations et stages ne dispensent pas le salarié de faire des recherches personnelles pour retrouver un emploi.

Elle se réfère finalement à un arrêt de la Cour d'appel du 5 janvier 2023, numéro CAL-2019-00956 du rôle, ainsi qu'à un arrêt de la Cour d'appel du 11 juin 2025, numéro NUMERO5.) du rôle, pour retenir que le fait de s'inscrire à des cours linguistiques ou à l'université n'est pas en relation causale directe avec le licenciement afin de caractériser un préjudice matériel.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la requérante verse aux débats quatre-vingt-huit pièces quant à sa prétendue recherche active d'emploi et ses autres démarches réalisées dans le cadre de cette recherche (participation à des formations professionnelles, des cours linguistiques et à des salons pour l'emploi).

Elle rappelle ensuite que la requérante a été licenciée avec préavis le 24 avril 2023, le préavis ayant couru du 1^{er} mai au 31 août 2023, et qu'elle a bénéficié d'une dispense de travail pendant son préavis dès le 10 mai 2023.

Elle fait ensuite valoir que la première recherche effectuée par la requérante en vue d'obtenir un nouvel emploi a été réalisée le 12 septembre 2023, soit près de cinq mois après avoir été licenciée.

Elle fait partant valoir que conformément à la jurisprudence qu'elle a citée, la requérante ne saurait en ces circonstances alléguer d'un préjudice matériel quelconque au vu de son inaction prolongée de cinq mois suite à son licenciement alors même qu'elle aurait été dispensée de travailler pour la société dès le 10 mai 2023.

Elle fait partant valoir que son préjudice matériel est couvert par son indemnité de préavis.

Elle fait ensuite valoir que quand bien même le tribunal prenait en considération les recherches d'emploi effectuées par la requérante, il constatera que les candidatures spontanées sans recherches concrètes, respectivement les candidatures SOCIETE2.) sans preuve que celles-ci correspondent à des postes existants et potentiellement disponibles, ne sauraient valoir comme une recherche d'emploi active de la part de la requérante.

Elle fait ensuite valoir que les autres démarches réalisées par la requérante (participation à des formations professionnelles, des cours linguistiques et à des salons pour l'emploi) dans le cadre de sa recherche d'emploi ne peuvent conformément à la jurisprudence citée pas être considérées comme étant en relation causale avec son licenciement et constituer à ce titre un préjudice matériel dans son chef.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante n'a pas effectué une recherche active d'emploi et alléguer à ce titre un quelconque dommage matériel.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir réduire le montant du dommage matériel à allouer à la requérante du chef de son licenciement abusif à de plus justes proportions.

Elle fait ainsi valoir que si le tribunal devait retenir un dommage matériel dans le chef de la requérante en fixant une période de référence, celle-ci est à fixer en tenant compte du fait que la requérante a seulement été âgée de trente-neuf ans au moment de son licenciement, du fait qu'elle a attendu près de cinq mois avant de se lancer activement dans la recherche d'emploi, du fait qu'un certain nombre de candidatures envoyées par la requérante ne peuvent être considérées comme s'assimilant à une recherche active d'emploi, du fait que la requérante a bénéficié de quatre mois de préavis à compter du mois de mai jusqu'au mois d'août pour un montant brut de 42.668,56 € et au cours duquel elle a été dispensée de travailler pour lui permettre de rechercher et retrouver un nouvel emploi et du fait qu'elle a bénéficié d'une indemnité de départ d'un mois pour un montant brut de 10.496,44 €

Elle fait en conséquence valoir qu'au vu de ces éléments de fait, la période de référence à fixer ne peut être supérieure aux quatre mois de préavis pendant lesquels la requérante aurait été dispensée de son travail et aurait bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis, de sorte que son préjudice matériel serait inexistant.

La requérante fait répliquer qu'elle n'a pas recherché du travail tout de suite alors que son licenciement aurait été brutal et inattendu.

Elle fait ainsi valoir qu'elle s'est préparée à revenir à son poste de travail et qu'elle ne s'est pas attendue à être licenciée.

Elle fait encore valoir à qu'elle a pensé que l'entretien du 24 avril 2023 avait pour objet d'organiser sa reprise de travail.

Elle fait finalement valoir qu'il n'y a par lieu de faire une différence entre les demandes d'emploi spontanées et les autres recherches d'emploi.

La requérante fait ainsi valoir qu'il faut que le salarié fasse des efforts conséquents pour retrouver du travail, ce qu'elle aurait fait.

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.

Finalement, le salarié est obligé de rechercher un travail immédiatement après son licenciement, les simples inscriptions à des formations et stages ne le dispensent pas de faire des recherches personnelles pour retrouver un emploi.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec préavis par courrier daté du 24 avril 2023 avec une dispense de prester le préavis à partir du 10 mai 2023, n'a d'après les pièces qu'elle a versées au dossier fait sa première recherche d'emploi que le 12 septembre 2023.

La requérante n'a partant pas démontré qu'elle a 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 15.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La requérante fait ainsi valoir que la somme de 15.000.- € est pleinement justifiée face aux tracasseries engendrées par la résiliation brutale de son contrat de travail ayant immédiatement suivi son congé parental, ce qui lui aurait causé un préjudice certain alors qu'elle aurait été atteinte dans sa dignité et qu'elle aurait été injustement congédiée pour des motifs totalement fallacieux et particulièrement injurieux avec devant elle un avenir professionnel incertain, et ce d'autant plus en tant que mère d'un enfant en bas âge.

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

Elle fait en effet valoir qu'il est de jurisprudence constante que le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie.

Elle fait ainsi valoir qu'un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral.

Elle fait ainsi valoir que quand bien même un tel préjudice serait établi, une telle indemnisation n'est due que lorsque le salarié a été victime d'une mesure injustifiée, que le salarié a dû se livrer à une recherche d'emploi et que cela lui a causé un préjudice et que le licenciement a engendré des soucis pour le salarié quant à son avenir professionnel et financier.

Elle a ensuite fait valoir qu'il a été jugé qu'en raison de la perception par le salarié licencié d'une indemnité compensatoire et une indemnité de départ, son préjudice moral n'était pas donné.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, la requérante ne verse aucune preuve quelconque quant au fait que sa recherche d'emploi lui aurait causé des soucis, ni même que son licenciement aurait engendré des tracasseries quant à son avenir professionnel et financier.

Elle fait valoir qu'il est en revanche établi que la requérante a touché le montant total de 42.668,56 € au titre de son indemnité compensatoire de préavis et le montant de 10.496,44 € au titre de son indemnité de départ, ce qui viendrait à suffisance couvrir son préjudice moral suite à son licenciement.

Elle fait en conséquence valoir qu'aucune justification ou preuve d'un dommage moral n'est rapportée par la requérante pour justifier le montant réclamé.

Elle fait encore valoir que la requérante démontre encore moins le lien de causalité entre le préjudice moral allégué et son prétendu licenciement abusif.

Elle fait finalement valoir que tout dommage moral subi par la requérante au-delà de la période couverte par les indemnités de préavis n'est pas en relation causale directe avec son licenciement.

Elle demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant à attribuer à la requérante du chef de son dommage moral à de plus justes proportions au vu de manque de preuve rapportée par son ancienne salariée quant au préjudice moral qu'elle aurait subi.

Elle fait ainsi valoir que le montant de 15.000.- € réclamé par la requérante est surfait au vu de son ancienneté de sept ans.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande de la requérante relative à son dommage moral doit être réduite.

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 tracasseries.

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 sa dispense de prêter le préavis, 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 15.000.- €

c) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

La requérante a encore demandé à voir condamner la partie défenderesse à lui payer un mois de salaire à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 62.910,41 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 1^{er} septembre 2023 au 4 octobre 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

La partie défenderesse demande à titre principal à voir déclarée non fondée la demande de l'ETAT alors que le licenciement de la requérante serait fondé.

Elle demande à titre subsidiaire à voir rejeter cette demande en l'absence d'un préjudice matériel quelconque dans le chef de la requérante.

Elle fait finalement valoir que pour autant que le tribunal fixerait une période de référence allant au-delà des quatre mois dont a bénéficié la requérante, la demande de l'ETAT doit être réduite au montant à déterminer sur base de cette période de référence allant au-delà de ces quatre mois de préavis.

La partie défenderesse demande en conséquence au tribunal de statuer ce qu'en droit il appartiendra par rapport au recours de l'ETAT en tenant compte de ses observations.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas 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 1.250.- € 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 réclamée de 1.250.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.250.- €

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 75.689,11 €;

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 24 avril 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande d'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 15.000.- €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 15.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation 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