

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2649 /25  
L-TRAV-624/23 et L-TRAV-710/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI 21 JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A Luxembourg

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à L-1630 Luxembourg, 46, rue Glesener,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

ayant initialement comparu par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant actuellement par la société à responsabilité limitée BONN & SCHMITT, société d'avocats, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1511 Luxembourg, 148, avenue de la Faïencerie, immatriculée au Registre de

Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B246634, représentée, pour les besoins de la présente par Maître Clara DANNEL, avocat, en remplacement de Maître Cédric BELLWALD, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

**E T:**

**la FONDATION SOCIETE1.)**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Cristina PEIXOTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

**I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

**F A I T S:**

L'affaire fut introduite par une première requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 23 novembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

En date du 23 novembre 2023, la partie requérante déposa une deuxième requête - annexée à la présente minute - en vue de mettre en intervention I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées avec I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du jeudi, 28 mars 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, les affaires furent utilement retenues à l'audience publique du jeudi, 26 juin 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Clara DANDEL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Cristina PEIXOTO se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Dilara CELIK se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée le 23 octobre 2023 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la fondation SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 12 juin 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 22.065,95 euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 26 juin 2025, la fondation SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à procéder au règlement du montant de 32.747,98 euros brut perçu par PERSONNE1.) au titre d'indemnités de chômage avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **FAITS**

PERSONNE1.) a été au service de la fondation SOCIETE1.) en la qualité d'employé administratif suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 2 avril 2019.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 12 juin 2023.

La lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 26 juin 2023, elle a contesté le licenciement.

### **MOYENS DES PARTIES**

Principalement, PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 12 juin 2023 serait abusif pour être intervenu pendant une période de prolongation de son incapacité de travail dont l'employeur aurait été informé dès le 7 juin 2023 et donc pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

En ordre subsidiaire, le licenciement serait à déclarer abusif pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux. Les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

En outre, le motif gisant à la base de son licenciement ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

Le licenciement intervenu en date du 12 juin 2023 serait dès lors à considérer comme abusif.

A l'audience des plaidoiries, elle a encore fait plaider avoir subi des actes de harcèlement moral pendant la relation de travail.

Actuellement, les revendications financières en relation avec le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) se chiffrent comme suit:

- indemnité de préavis 5.016,48 €
- dommage matériel 45.148,32 €
- dommage moral 5.000,00 €

La fondation SOCIETE1.) résiste aux demandes d'PERSONNE1.) et conclut au débouté de celles-ci.

Elle estime que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que le motif y énoncé serait réel et sérieux et justifierait le congédiement pour faute grave de la requérante alors que celui-ci n'aurait pas respecté ses obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle aurait donc été en absence injustifiée à partir du 6 juin 2023.

Elle conteste par ailleurs les montants réclamés au titre de dommages et intérêts.

Enfin, elle conteste les développements faits en relation avec le harcèlement moral qui ne seraient pas pertinents.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Quant aux développements relatifs à des actes de harcèlement**

Le tribunal renvoie à la note de plaidoiries de la requérante qui contient un exposé exhaustif de sa version des faits concernant les conditions de travail au sein de la fondation SOCIETE1.) et qui sont énergiquement contestés par cette dernière.

Les deux parties ont versé en cause de nombreuses attestations testimoniales à ce sujet.

Force est de constater qu'PERSONNE1.) n'a cependant pas formulé de demande sur base du harcèlement qu'elle aurait subi, mais elle a uniquement sollicité la condamnation de son ancien employeur à l'indemniser de ses préjudices subis consécutivement au licenciement.

En principe, le dommage moral que le salarié a subi du fait de son licenciement est évalué en fonction des soucis et tracas que le salarié s'est faits pour son avenir professionnel, de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré et le dommage matériel est celui qui se situe en relation causal avec le licenciement et non pas à des éléments survenus pendant la relation de travail.

Il a ainsi été décidé que ce préjudice ne prend par contre pas en compte le dommage moral qu'un salarié peut avoir subi en raison du fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail. (cf. tribunal du travail de Luxembourg, 17.12.24, n°4017/24; tribunal du travail de Luxembourg, 06.02.25, n°428/25).

Dès lors, en l'absence de demande spécifique formulée du chef de harcèlement moral, il n'y a pas lieu de prendre en considération les développements faits par la requérante sur un prétendu harcèlement moral qui sont sans pertinence pour l'évaluation des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement s'il venait à être déclaré abusif.

### ***Quant au licenciement avec effet immédiat***

#### *Protection contre le licenciement*

La requérante soutient que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit donc que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

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

L'employeur averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a fait exposer que si elle ne bénéficiait pas de la protection spéciale contre le licenciement, elle aurait été en arrêt de maladie continue depuis le 23 mai 2023 et elle aurait informé l'employeur de son absence et de la prolongation de celle-ci en date des 7 et 10 juin 2023.

Actuellement, elle fait plaider avoir bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement pour avoir informé l'employeur le premier jour de la prolongation de sa maladie, le 7 et le 10 juin 2023 ainsi que pour avoir transmis à l'employeur ses certificats médicaux le 12 juin 2023.

Elle soutient donc, en application de l'article L.121-6 du Code du travail, avoir été protégée contre toute résiliation de son contrat de travail de sorte que le licenciement intervenu le 12 juin 2023 serait abusif.

La partie employeuse conteste que la requérante ait été protégée contre le licenciement alors qu'elle ne l'aurait pas averti le premier jour de son incapacité de travail et de la prolongation de son incapacité de travail.

En outre, les certificats médicaux auraient été envoyés tardivement.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations découlant pour lui de l'article L.121-6 du Code du travail dont il invoque les dispositions protectrices.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 23 mai 2023.

Cet arrêt de travail aurait été prolongé pour la période du 30 mai au 6 juin 2023, puis du 5 au 9 juin 2023 puis encore du 10 au 25 juin 2023.

Seuls les deux derniers certificats d'incapacité de travail ont été versés aux débats.

De plus, comme les certificats d'incapacité de travail ont été établis par deux médecins différents et que les cases « *code diagnostic* » sont noircies et illisibles sur les copies, il n'en ressort pas s'il s'agit de prolongation par rapport aux deux premiers arrêts de travail.

La requérante a en outre versé un « *certificat de présence* » établi par le HÔPITAL1.) à ADRESSE3.), attestant qu'elle s'est présentée en date du 14 juin 2024 de 8.17 à 9.04 heures. Ce certificat a été établi postérieurement au licenciement et n'est donc pas pertinent.

La requérante a ensuite versé en cause un échange de messages sur WHAT'S APP avec une dénommée PERSONNE2.) en langue portugaise avec une traduction libre, non contestée.

Il en ressort qu'PERSONNE1.) informe PERSONNE2.), secrétaire de l'employeur, qu'elle aurait une nouvelle affection au pied, devra repasser des tests et devra se reposer. Elle écrit encore qu'elle ne peut pas « *travailler à la fête ce week-end* » et reste à la disposition pour toute question.

PERSONNE2.) a répondu jusqu'à quand elle serait absente et la requérante a répondu que cela dépendra des résultats des tests et qu'elle serait « *malade jusqu'à vendredi* ».

Il appartient au salarié de prouver l'exécution de ses obligations légales. Il lui appartient notamment encore d'établir la réception par l'employeur du certificat d'incapacité de travail.

Au regard des exigences légales prescrites par l'article L.121-6 du Code de travail, PERSONNE1.) aurait dû informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour de sa survenance, donc en date du 7 juin 2023 (le deuxième certificat d'incapacité de travail a couvert la période du 30 mai au 6 juin 2023) et elle aurait dû remettre en date du 9 juin 2023 le certificat médical à son employeur.

Il résulte des éléments du dossier que la requérante a envoyé à l'employeur les deux derniers certificats d'incapacité de travail par un courrier électronique du 12 juin 2023.

Par ailleurs, il n'y a pas eu de véritable information donnée à l'employeur le premier jour de la prolongation, qui serait survenue, suivant le dernier certificat médical pendant la période du 10 au 25 juin 2023.

Le message du 10 juin 2023 est en effet assez flou en ce qui concerne la durée prévisible de l'incapacité de travail et de la réalité de celle-ci, puisque la requérante s'est contentée d'écrire ce qui suit : « je ne suis toujours pas rétablie jusqu'à ce que les résultats des tests soient connus ». En effet, elle ne fait pas état d'un nouveau certificat d'incapacité de travail.

Dès lors, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour elle cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'elle n'était donc pas protégée au moment de son licenciement.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement du 12 juin 2023 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

### *Précision de la lettre de licenciement*

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

*« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».*

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement 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 licenciement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse, certes très concis, est néanmoins suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

En effet, il faut constater, en l'espèce, que la faute reprochée à la requérante à la base du licenciement du 12 juin 2023, à savoir une absence injustifiée depuis le 6 juin 2023, est indiquée avec suffisamment de précision au vu des critères définis par la loi et la jurisprudence.

Dès lors, la lettre de licenciement du 12 juin 2023 suffit aux conditions ci avant reprises.

### *Appréciation de la gravité de la faute grave*

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

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

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

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

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

Il est de jurisprudence constante que le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

En l'espèce, l'employeur reproche à la requérante une absence non justifiée depuis le 6 juin 2023. Cette absence s'est entendue jusqu'au 12 juin 2023, date du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Au regard des développements faits dans le cadre de l'analyse de la période de protection de l'article L. 121-6 du Code du travail, le tribunal a d'ores et déjà retenu qu'il y a eu une absence de remise des deux derniers certificats médicaux à l'employeur dans le délai légal de trois jours.

L'employeur a admis que la requérante l'a informé qu'elle ne peut pas venir travailler.

Quant aux échanges entre la requérante et l'employeur via WHATS'APP, il convient d'en déduire que l'employeur a été informé des problèmes de santé de la requérante.

Il résulte de la pièce 13) qu'PERSONNE1.) a transmis les deux derniers certificats d'incapacité de travail en date du 12 juin 2023 à l'employeur au moyen d'un courriel envoyé à 15.36 heures.

Or, il ne ressort pas des pièces versées par l'employeur qu'à ce moment, il avait déjà mis à la poste la lettre de licenciement.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir, au titre de l'appréciation in concreto requise de la part du tribunal du travail, que la fondation SOCIETE1.), comme elle en a la charge légale, n'a pas établi que l'absence d'PERSONNE1.) depuis le 6 juin 2023, après avoir informé son employeur de ses problèmes de santé et la remise, quoique tardive, des certificats d'incapacité de travail a revêtu un caractère fautif d'une ampleur telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En conséquence, le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 juin 2023 doit être déclaré abusif.

### ***Quant à l'indemnisation***

#### *Indemnité compensatoire de préavis*

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer de chef le montant de  $(2 \times 2.508,24) = 5.016,48$  euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de la requérante, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Dès lors, la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la fondation SOCIETE1.) à lui payer une indemnité compensatoire de préavis est à déclarer

fondée, en principe, pour le montant de 5.016,48 euros, sous réserve de ce qui suit.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont le cas échéant à déduire.

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage seulement à partir du 16 août 2023, soit après la période du préavis théorique.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de déduire les indemnités de chômage, de sorte que la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 5.016,48 euros.

### *Préjudice matériel*

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 45.148,32 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de salaire subie évalué sur une période de référence de 18 mois.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle considère que le montant réclamé serait excessif et par ailleurs sans lien causal direct avec le licenciement opéré en raison du défaut de diligences accomplies par la requérante pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Elle donne encore à considérer que les problèmes psychologiques allégués seraient plutôt de nature privée et non imputables à l'employeur.

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

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

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il est de principe que 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.

Il est encore de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat en date du 12 juin 2023.

Au moment de son congédiement, elle était âgée de 46 ans.

Elle demande de fixer la période de référence à 18 mois au motif qu'elle aurait traversé une période de grande souffrance psychologique en raison du harcèlement moral subi auprès de son ancien employeur.

Par ailleurs, elle a versé en cause des certificats d'incapacité de travail établis à plus d'un an après le congédiement. Il résulte encore des éléments du dossier que si elle a connu des problèmes d'ordre psychologique et des dépressions, la cause réside notamment dans des problèmes relationnels et privés.

A cet égard, le tribunal de ce siège suit à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

En effet, le lien causal entre le licenciement abusif et le traitement médical prolongé ultérieur pour des problèmes de dépression n'est pas établi à suffisance par les pièces du dossier en ce que le médecin traitant ne relate que les dires de sa patiente.

La requérante a versé en cause des documents relatifs à la recherche d'emploi. Il en résulte qu'elle a fait sa première recherche d'emploi en date du 28 juin 2023. Elle a fait une autre candidature le 3 juillet 2023. En outre, elle a effectué un certain nombre de candidatures par courriels. Toutefois, l'indication à la date exacte et notamment de l'année ne ressort pas de ces pièces.

En outre, la requérante s'est inscrite comme demandeur d'emploi seulement en date du 16 août 2023.

Actuellement, elle affirme être toujours sans emploi.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que, s'agissant de la période du 12 juin au 12 août 2023, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.).

Pour le surplus, s'agissant de la période postérieure, et alors que la requérante, qui a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel précisément chiffré se trouvant en lien causal avec le licenciement, ne prouve pas, au vu des quelques pages versées à titre de pièces justificatives, avoir recherché activement et efficacement recherché un travail.

Dès lors, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire de PERSONNE1.) ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que la requérante reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à déclarer non fondée.

### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 5.000 euros.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté de service et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 1.000 euros.

### **Quant aux demandes accessoires**

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre son ancien employeur.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au vu de l'issue du litige.

### *Exécution provisoire*

La requérante sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est en conséquence pas fondée.

### **Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 26 juin 2025 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 32.747,98 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code de travail.

Etant donné que la demande d'PERSONNE1.) 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.

Dans ces conditions, le recours de l'ETAT dans les circonstances de l'espèce, est à rejeter comme n'étant pas fondé.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours;

**déclare abusif** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 12 juin 2023;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis pour le montant de 5.016,48 euros;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros;

**en conséquence:**

**condamne** la fondation SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.016,48 euros (six mille seize euros et quarante-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

**déclare non fondée** la demande de la fondation SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

**condamne** la fondation SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**