

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2444 /25
L-TRAV-331/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 10 JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Fiona SPEICHER, avocat, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, 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 2 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 6 juin 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 24 avril 2025 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Fiona SPEICHER se présenta pour la partie défenderesse.

L'affaire fut fixée à l'audience publique du jeudi, 22 mai 2025 à 9 heures, salle JP.0.02 pour continuations des débats.

Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Fiona SPEICHER se présenta pour la partie défenderesse

Les mandataires des parties furent entendues 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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer la somme totale de 17.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la présente requête en justice jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 22 mai 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

Par un contrat de travail à durée indéterminée du 25 août 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} septembre 2021 en qualité d'agent de surveillance.

Par lettre recommandée datée du 10 novembre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois prenant cours le 15 novembre 2023 et expirant le 14 janvier 2024.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 21 novembre 2023, l'employeur, l'employeur lui a, par lettre recommandée datée du 29 novembre 2023, fait parvenir les motifs du licenciement.

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

Par un courrier du 22 décembre 2023, PERSONNE1.), par l'intermédiaire l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement. Par lettre du 16 avril 2024, elle a réitéré la contestation des motifs du licenciement par l'intermédiaire de son mandataire ad litem.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) estime d'abord que les motifs ne seraient pas énoncés de façon suffisamment précise.

Elle est encore d'avis que les faits lui reprochés dans la lettre de motivation seraient dépourvus de tout caractère réel et sérieux et elle conteste d'ailleurs tous les motifs y énoncés.

Elle relève encore avoir déjà reçu un avertissement et que l'employeur l'aurait déjà sanctionnée pour ce fait. Par ailleurs, aucun fait nouveau ne se serait produit après l'avertissement envoyé.

Le licenciement intervenu en date du 10 novembre 2023 serait dès lors à considérer comme abusif.

Actuellement, PERSONNE1.) réclame les montants suivants:

- préjudice matériel 12.214,88 €
- préjudice moral 5.000,00 €

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il soutient que les motifs gisant à la base du licenciement de la requérante seraient énoncés avec une précision suffisante et qu'en outre, ils seraient réels et sérieux.

Ainsi, les nombreuses absences de la requérante auraient été de nature à perturber l'organisation du service dans lequel elle avait été employée.

L'employeur fait encore valoir que PERSONNE1.) se serait fait adresser un avertissement écrit en date du 13 janvier 2023 pour son absentéisme. En outre, elle serait souvent arrivée en retard sur son lieu de travail et serait également partie de façon prématurée.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis par les pièces produites en cause.

En ce qui concerne les revendications financières de la requérante du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Concernant le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte.

Elle doit encore permettre tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'occurrence, dans la lettre de motivation du 29 novembre 2023, la société SOCIÉTÉ1.) reproche à PERSONNE1.) ses absences répétées et la multitude de ses arrêts de maladie pour les années 2022 et 2023.

Pour l'année 2022, elle aurait été mise en garde oralement.

En outre, l'employeur fait état d'une « *lettre de rappel* » adressée en date du 13 janvier 2023 à PERSONNE1.) relative à quatre retards et la quantité des arrêts de maladie ainsi que d'un avertissement écrit du 5 octobre 2023 pour un non-respect des consignes de sécurité.

En premier lieu, les simples références aux lettres d'avertissement sont insuffisantes. Les deux lettres ne sont pas versées en annexe du courrier des motifs et elles sont résumées de façon vague et imprécise par l'employeur.

D'autre part, en ce qui concerne l'absentéisme, le tribunal constate que la société employeuse se contente de fournir, pour les années 2022 et 2023 un total des journées d'absence sans détailler les différentes périodes de maladie prises en compte dans le calcul qui est invérifiable tant pour la salariée que pour le tribunal ceci d'autant plus que celle-ci fait plaider que l'employeur aurait pris en compte, dans le courrier des motifs, de périodes d'absence situées postérieurement au jour du licenciement.

En effet, cette absence de ventilation et de précision ne permet pas au tribunal ou à la requérante de vérifier quelles périodes ont été prises en compte pour procéder aux calculs des jours d'arrêts de maladie.

Le tribunal ignore en outre s'il s'agissait de longues périodes de maladie ou de plusieurs maladies de courte durée et répétitives.

Il s'ensuit que les motifs ne sont pas énoncés avec une précision suffisante.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 10 novembre 2023 abusif.

Concernant l'indemnisation

Actuellement, PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 12.214,88 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi correspondant à une période de référence de 6,5 mois, après déduction des allocations de chômage perçues en France à compter du 1^{er} février 2024.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors qu'il résulterait des pièces versées en cause que cette dernière aurait effectué sa première candidature seulement en date du 28 janvier 2024, soit plus de deux mois après le congédiement.

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-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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

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.

Il est de jurisprudence 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.

En l'espèce, PERSONNE1.) a versé en cause une liasse volumineuse de documents, non commentée et non expliquée lors des plaidoiries, au titre de preuves relatives à sa recherche d'emploi. Ces pièces ne sont pas non plus classées dans un ordre chronologique.

Comme l'a relevé la partie défenderesse, le premier document date du 25 janvier 2024. Il s'agit d'un courrier de réponse négative à une candidature. Le tribunal a repéré encore un autre document relatif à la recherche d'emploi datant du mois de janvier, à savoir du 28 janvier 2024.

Ce n'est qu'à partir du mois de mars 2024 que la requérante a commencé à déployer des efforts plus sérieux en vue de rechercher un nouvel emploi.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'eu égard à l'absence sérieuse de recherche d'emploi pendant le délai de préavis et dans le mois suivant la fin de la relation de travail, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

PERSONNE1.) ensuite le paiement de la somme de 5.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Le salarié licencié de manière abusive a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

En l'espèce, même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté, et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 750 euros.

Concernant les indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 10 novembre 2023;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 750 euros;

en conséquence

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros (sept cent cinquante euros), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de 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