

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3375/2025
L-TRAV-207/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

partie demanderesse, comparant par Maître Valentine ROBERT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, 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-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Régis SANTINI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 15 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 15 avril 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Valentine ROBERT comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Régis SANTINI comparut pour la partie défenderesse.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 15 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet en date du 27 juillet 2023 et pour voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants, majorés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour le préjudice matériel : 1.917,31 euros
- dommages et intérêts pour le préjudice moral : 5.751,93 euros
- frais et honoraires d'avocat : 5.000 euros

PERSONNE1.) conclut en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

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

A l'audience du 7 octobre 2025, la requérante a réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel à 575,19 euros et sa demande en paiement d'une indemnité à titre de frais et honoraires d'avocats à 3.300 euros.

Acte lui en est donné.

Les faits

PERSONNE1.) a été engagée par contrat à durée indéterminée du 30 mai 2022 en qualité de vendeur qualifié à compter du 8 juin 2022.

En date du 27 juillet 2023, la société défenderesse lui a notifié son licenciement avec préavis de deux mois, ayant couru du 1^{er} août 2023 au 30 septembre 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 24 ans et avait une ancienneté de service d'une année.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté au 4 août 2023 et la société SOCIETE1.) lui a communiqué ces motifs par courrier daté au 28 août 2023.

Ladite lettre de motifs datée du 28 août 2023 est libellée dans les termes suivants :



Madame ADEKAMBI Aude
13 rue Carnot
F-54400, Longwy

Luxembourg, le 28/08/2023

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Objet : Motivation de votre licenciement du 27 juillet 2023.

Madame,

Nous faisons suite à votre lettre recommandée datée du 4 août 2023, par laquelle vous nous avez demandé les motifs du licenciement qui vous a été notifié le 27 juillet 2023.

Les motifs de votre licenciement sont, d'une part liés à des fautes professionnelles (1), d'autre part, à des faits de harcèlement moral sur votre responsable Francine PERNIN BOREK (2).

1. Fautes professionnelles

Le 30 mai 2022, vous avez signé un contrat de travail à durée indéterminée et avez été engagé à partir du 8 juin 2022 au sein de notre société.

Ces derniers mois, vous avez cumulé de nombreuses fautes qui ont impacté notre société.

Voici une liste, non exhaustive, des fautes que nous avons relevées.

Mardi 4 Octobre 2022 :

Vous n'êtes pas venue travailler car vous avez mal reportée votre planning.

Samedi 19 Novembre 2022 :

Vous m'avez indiqué avoir échangé vos horaires avec votre collègue Alexandre.

Néanmoins vous vous êtes retrouvés à travailler tous les deux en même temps car celui a indiqué n'avoir jamais validé cette demande...

Lundi 10 Juillet 2023 :

Vous êtes arrivée en retard et avez ouvert la caisse à 10h17.

Lundi 17 Juillet 2023 :

Vous êtes à nouveau arrivée en retard et avez ouvert la caisse à 10h20.

Votre nouvelle collègue Pauline a donc dû vous attendre afin de pouvoir prendre son poste de travail.

Samedi 22 Juillet 2023 :

Vous avez laissé la cliente Marianne Mickels partir alors que son paiement par carte bancaire n'avait pas réussi.

2. Harcèlement moral sur votre responsable Francine PERNIN BOREK

Selon le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part ; l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs.

Hors de nombreux faits de harcèlement moral de votre part ont été constaté sur votre responsable Francine PERNIN BOREK.

En effet, vous la sollicitez en permanence lors des ces jours de repos et de ces congés ce qu'il fait qu'elle n'a plus aucun temps de repos.

Lundi 10 juillet 2023 à 10h14 (le premier jour de ces vacances), vous lui envoyez un message Whatsapp :

Coucou ! Bons congés !

Est-ce que tu as des instructions avant de partir ?

Alors même qu'elle vous a laissé un post-it indiquant ce que vous deviez faire.

Vous envoyez « *Ca c'est à faire c'est ça ?* »

Puis « *Et pour ça il faut l'appeler pour qu'elle vienne chercher son verre ?* ».

Ensuite vous l'informez que vous êtes arrivée en retard.

Après vous posez des questions concernant les prix des balances.

On enchaîne sur des questions sur les boîtes V0081.

Ce n'est pas fini puisqu'après vous partez sur l'utilisation du TPE.

On continue sur des questions sur une commande client puis sur du marketing à 16h39 !

Au total vous avez envoyé 17 messages tout au long la journée.

Mardi 11 juillet 2023 à 10h20 vous envoyez un message demandant si Francine a 5 minutes pour vous téléphoner.

Mercredi 12 Juillet 2023 :

- 10h37 premier message vocal.
- 16h23 deuxième message vocal.
- 16h37 troisième message vocal...

Jeudi 13 Juillet 2023 : Vous ne travaillez pas ce jour-là. Aucun message envoyé !

Vendredi 14 Juillet 2023 : Vous essayez de lui téléphoner à 14h35 mais elle ne décroche pas.

Samedi 15 Juillet 2023 :

Messages Whatsapp à 10h27, 10h59, 11h00, 13h16, 17h17, 17h42 et 18h55 !

Durant cette semaine où votre responsable est en vacances et doit donc se ressourcer et penser à autre chose que son travail vous lui avez envoyé un total de 29 messages et cela chaque jour que vous avez travaillé.

La semaine suivante vous décidez de continuer avec :

Lundi 17 Juillet 2023 :

Messages Whatsapp à 10h27, 10h59, 11h00, 13h16, 17h17, 17h42 et 18h55.

Un rythme infernal pour une personne en congés.

Mardi 18 Juillet 2023 : Vous ne travaillez pas ce jour-là. Aucun message envoyé !

Mercredi 19 Juillet 2023 :

Messages Whatsapp à 12h10, 13h44, 13h46, 13h48, 13h49, 13h51, 16h33, 17h21.

Soit un total de 44 messages en 10 jours.

Je me permets également de relever qu'en date du vendredi 13 janvier 2023 vous m'aviez indiqué par e-mail « Dans l'attente de votre réponse, je reste à votre disposition **pendant mes heures de travail** en cas de besoin d'entretien. ».

Alors que de votre côté vous sollicitez à tout bout de champs vos collègues en dehors de leurs heures de travail.

D'ailleurs ils vous ont demandé à plusieurs reprises d'arrêter cela.

En conclusion, vous avez un contrat de travail d'employée qualifiée mais vous êtes totalement incapable de travailler seule. Vous sollicitez en permanence votre responsable afin de savoir ce que vous devez faire.

De plus le fait que vous soyez étudiante en parallèle de votre travail génère de nombreuses périodes d'indisponibilités qu'il n'est pas simple de gérer plus le fait que vous ne souhaitez pas travailler le mardi après-midi et que vos horaires de travail doivent être répartis sur 3 à 4 jours de travail maximum.

Pour tous les motifs développés ci-dessus, vous comprendrez par vous-même, que la loi m'oblige à prendre des mesures pour protéger vos collègues et que dès lors, le maintien des relations de travail est devenu impossible.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Gérant
s. Alexis BERGER

PERSONNE1.) a fait contester son licenciement moyennant un courrier de son organisation syndicale du 6 septembre 2023.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) demande au tribunal de déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet. Elle soutient que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence.

Elle conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués dans la lettre de motivation du 28 août 2023.

Les faits lui reprochés datant de 2022 auraient été invoqués au-delà d'un délai raisonnable.

Concernant les retards lui reprochés, PERSONNE1.) fait remarquer qu'elle a informé l'employeur de son retard le 10 juillet 2023 ainsi que la raison légitime du retard, à savoir l'assistance apportée à une cliente ayant chuté sur le parking.

Elle conteste avoir accusé un quelconque retard le 17 juillet 2023.

PERSONNE1.) conteste encore l'affirmation selon laquelle, le 22 juillet 2023, elle aurait laissé partir une cliente dont le paiement par carte bancaire avait échoué, estimant qu'il ne s'agit que d'une allégation non étayée.

Elle reproche à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir diligenté la moindre enquête interne concernant les accusations de harcèlement moral portées à son encontre. Le licenciement lui notifié le 27 juillet 2023, soit seulement huit jours après la fin de la période de congés de PERSONNE2.) — période correspondant aux faits reprochés — aurait été prononcé de manière précipitée et serait dépourvu de sérieux. Dans ces conditions, il serait particulièrement inapproprié, voire injurieux, de lui imputer un comportement constitutif de harcèlement à l'égard de sa supérieure hiérarchique.

PERSONNE1.) conteste la valeur probante des captures d'écran de conversations WhatsApp versées par son employeur, lesquelles ne comporteraient ni date, ni numéros de téléphone, ni autres éléments permettant d'en vérifier l'authenticité. Elle demande également le rejet de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), au motif de son manque de précision.

Subsidiairement, il ressortirait des captures d'écran une interaction animée de la part de PERSONNE2.), qui, à aucun moment, ne lui aurait signifié une quelconque opposition aux messages reçus.

Enfin, PERSONNE3.), gérant de la société SOCIETE1.), ayant été absent, il serait erroné d'affirmer qu'elle aurait pu s'adresser à un autre salarié durant les congés de sa supérieure hiérarchique PERSONNE2.).

PERSONNE1.) expose au final qu'en date du 12 juillet 2023, PERSONNE3.) lui avait demandé de signer un avenant antidaté à son contrat de travail, instituant un plan d'organisation du travail (POT) avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022.

Elle aurait formalisé son opposition à ce document par lettre recommandée en date du 22 juillet 2023 et il serait manifeste que son opposition légitime à l'introduction d'un POT constitue la véritable cause sous-jacente de son licenciement, prononcé quelques jours seulement après.

PERSONNE1.) souligne qu'elle a retrouvé un emploi à partir du 9 octobre 2023 et elle demande le montant de 575,19 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel qu'elle aurait subi sur une période de référence post-préavis allant du 1^{er} octobre 2023 au 9 octobre 2023.

Elle invoque un arrêt de la Cour d'appel, 8^{ème} chambre, rendu en date du 9 février 2025, numéro 40097, ayant retenu que même si le salarié ne verse pas de pièces démontrant une inscription comme demandeur d'emploi ou des démarches personnelles pour retrouver un nouvel emploi, le fait même qu'il a recommencé à travailler peu de temps après la fin du préavis établit qu'il a fait preuve de diligence pour minimiser son préjudice.

Ce même raisonnement serait applicable en l'espèce, de sorte qu'elle serait fondée à réclamer l'indemnisation de son préjudice matériel pour la période du 1^{er} au 9 octobre 2023.

La société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle admet que le licenciement est essentiellement intervenu en raison des faits qui se sont produits pendant les congés de PERSONNE2.) en juillet 2023 et soutient que ces faits sont énoncés de façon précise dans la lettre de motivation.

Elle affirme que la réalité et le sérieux des faits reprochés ressortent des captures d'écran des échanges via WhatsApp entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.). Elle considère qu'en tant qu'employeur, elle avait l'obligation de protéger PERSONNE2.) contre les agissements de harcèlement moral de la part d'PERSONNE1.).

Elle estime que le comportement de PERSONNE1.) revêt un caractère d'autant plus grave que l'entreprise, de petite taille, est dirigée par un gérant unique et compte seulement sept salariés, lesquels doivent être capables d'exercer leurs fonctions avec autonomie et fiabilité.

À titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste tant le principe que le quantum des demandes indemnitaires. Eu égard à son jeune âge et à sa faible ancienneté, ainsi qu'à défaut pour elle de démontrer avoir accompli la moindre démarche visant à retrouver un emploi durant la période de préavis assortie d'une dispense de travail, il y aurait lieu de rejeter lesdites demandes. PERSONNE1.) aurait retrouvé un nouvel emploi, mieux rémunéré, quelques jours seulement après l'expiration de son préavis, de sorte qu'elle ne saurait prétendre à un quelconque préjudice lié à son licenciement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

Quant au licenciement

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

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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

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

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

Il y a lieu de relever d'emblée que la société SOCIETE1.) n'a pas abordé, à l'audience du 7 octobre 2025, ni les retards reprochés à la salariée ni l'incident qui serait survenu le 22 juillet 2023.

Ces motifs n'étant par ailleurs pas énoncés avec la précision requise pour permettre au tribunal d'en apprécier la pertinence et le caractère réel et sérieux du motif, ils sont à écarter.

Force est en effet de constater que la lettre de motivation tend, en substance, à établir que, durant la période du 10 juillet 2023 au 19 juillet 2023, correspondant aux congés de PERSONNE2.), supérieure hiérarchique de la requérante à cette époque, PERSONNE1.) s'est rendue coupable d'actes de harcèlement à son encontre, en la sollicitant de manière incessante, ne lui laissant ainsi aucun répit durant ses congés.

Le contenu des messages adressés à sa supérieure hiérarchique constituerait également une preuve de l'incapacité d'PERSONNE1.) à exercer ses fonctions de manière autonome.

La société SOCIETE1.) fournit, pour chaque jour de la période concernée, les horaires précis auxquels la requérante aurait sollicité sa supérieure hiérarchique via l'application WhatsApp, en précisant si ces sollicitations ont pris la forme de messages écrits ou vocaux.

Il convient toutefois de relever d'emblée que le contenu exact, ou à tout le moins l'objet de ces messages, n'est indiqué que pour les journées des 10 et 11 juillet 2023.

S'agissant des journées des 12, 15, 17 et 19 juillet 2023, l'employeur se limite à indiquer les horaires auxquels PERSONNE1.) aurait contacté sa supérieure hiérarchique, sans en reproduire ni décrire le contenu.

Cette omission prive le juge de la possibilité de vérifier si ces messages relevaient de la sphère professionnelle ou privée, ainsi que de déterminer leur caractère fautif ou non.

Par ailleurs, aucun fait ne lui est reproché pour les journées des 13 et 18 juillet 2023.

S'agissant de la journée du 10 juillet 2023, la société SOCIETE1.) reproche à Mme PERSONNE1.) d'avoir, à 10.14 heures, adressé un message via WhatsApp à PERSONNE2.), dont le contenu était le suivant : « *Coucou ! Bons congés ! Est-ce que tu as des instructions avant de partir ?* », et ce, alors que cette dernière lui aurait laissé un post-it précisant les consignes à suivre.

PERSONNE1.) aurait par la suite envoyé les messages suivants : « *ça c'est à faire c'est ça ?* » puis « *et pour ça il faut l'appeler pour qu'elle vienne chercher son verre ?* ».

Elle aurait également informé sa supérieure hiérarchique de son retard, avant de poser plusieurs questions portant notamment sur les prix des balances, les boîtes V0081, l'utilisation du terminal de paiement électronique (TPE), une commande client ainsi que des questions relatives au marketing.

Au total elle aurait envoyé 17 messages tout au long la journée.

Le lendemain 11 juillet 2023, PERSONNE1.) aurait à 10.20 heures envoyé un message demandant à PERSONNE2.) si elle a cinq minutes pour lui téléphoner.

En application de l'article L.246-2 du Code du travail le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Force est de constater que l'employeur semble fonder son reproche de harcèlement moral exclusivement sur la fréquence des prises de contact initiées par

PERSONNE1.), en déduisant de ce seul élément que PERSONNE2.) aurait été empêchée de bénéficier d'un véritable repos durant ses congés.

Or, aucune précision n'est apportée quant à la réaction effective de PERSONNE2.) face à ces sollicitations, ni sur l'impact réel de celles-ci.

En l'absence d'éléments concrets et circonstanciés permettant de démontrer que le comportement reproché à PERSONNE1.) a eu pour effet d'atteindre la dignité, ou de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de PERSONNE2.), il n'est pas possible, au regard de la lettre de motivation, d'apprécier la réalité et la gravité des faits allégués.

Par conséquent, le grief de harcèlement moral doit être écarté, faute de respecter les exigences de précision.

En ce qui concerne le reproche quand une incapacité d'PERSONNE1.) de travailler de manière indépendante, il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'au vu du libellé vague de la lettre de motivation, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier quelles tâches ou responsabilités incombaient précisément à PERSONNE1.), ni quelle procédure elle aurait dû suivre.

La société SOCIETE1.) n'indique en outre pas quelles instructions PERSONNE1.) aurait reçues concernant l'exécution de ses tâches, notamment à travers le post-it mentionné dans la lettre de motivation.

Il n'est dès lors pas possible d'évaluer si PERSONNE1.), compte tenu de son ancienneté et de son expérience professionnelle, ainsi que des instructions éventuellement reçues, aurait dû être en mesure d'exécuter seule les différentes tâches qui lui incombaient dans les situations évoquées.

Par ailleurs, il n'est pas précisé à qui d'autre que sa supérieure hiérarchique, PERSONNE1.) aurait pu s'adresser pour formuler ses questions, ni si d'autres salariés étaient présents au moment des faits.

Il y a donc lieu de retenir que le motif relatif à l'incapacité professionnelle d'PERSONNE1.) n'est pas non plus présenté avec la précision requise pour permettre au tribunal d'en apprécier la pertinence ainsi que le caractère réel et sérieux au regard du licenciement intervenu.

Au vu de ce qui précède, il convient de conclure que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision, de sorte que le licenciement intervenu le 27 juillet 2025 doit être qualifié d'abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- Préjudice matériel

PERSONNE1.) demande le montant de 575,19 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi sur une période de référence allant du 1^{er} au 9 octobre 2023.

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

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et il est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, ou au début du préavis en cas de dispense de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Pour déterminer le laps de temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, il est encore tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge au moment du licenciement.

Il résulte du dossier que la requérante a signé en date du 9 octobre 2023 un contrat de travail pour un nouvel emploi avec effet au même jour.

Dans la mesure où la requérante ne justifie d'aucune recherche d'un nouvel emploi pendant la période de préavis de deux mois, laquelle était assortie d'une dispense de travail, et qu'elle ne fournit pas la moindre indication quant à d'éventuelles diligences effectuées afin de minimiser son préjudice et ce dès le moment où le congédiement est intervenu, ni quant à d'éventuelles indemnités de chômage touchées, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter dès lors qu'elle n'a pas établi l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec son licenciement.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.751,93 euros, correspondant à trois mois de salaire sur base d'un salaire moyen de 1.917,31 euros, à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

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

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

Dans l'appréciation du préjudice moral subi par un salarié licencié à tort, il convient en tout état de cause de prendre en considération le comportement personnel de l'intéressé antérieur au licenciement. Même si les fautes établies contre le salarié ont été insuffisantes pour justifier le licenciement, elles contribuent à diminuer l'indemnisation pour préjudice moral pouvant être mise à charge de l'employeur (Cour, 3ème ch., 29 juin 2006, rôle n° 30603).

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracasseries particulières 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 sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer *ex æquo et bono* à la somme de 750 euros.

- *Honoraires d'avocat*

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 3.300 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'elle rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

D'autre part, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de la société SOCIETE1.), la demande d'PERSONNE1.) concernant les frais et honoraires d'avocats doit être déclarée non fondée.

- *Indemnité de procédure*

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

En l'espèce, il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à charge d'PERSONNE1.) qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits.

Eu égard à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE4.).

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

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg,
statuant contradictoirement entre les parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre d'PERSONNE1.) en date du 27 juillet 2023,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 750 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 15 mars 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**