

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3682/2025
L-TRAV-14/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 NOVEMBRE 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 B-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 Brahim SAHKI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, 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 gérant actuellement en fonction, inscrite au registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Marie LAMBERT, avocat, en remplacement de Maître Aurélia COHRS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 9 janvier 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Brahim SAHKL comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Caroline ARENDT comparu 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

Jugement qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (ci-après « SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement avec effet immédiat du 3 août 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- | | |
|--|----------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis | 3.474,08 euros |
| - Dommage matériel | 5.000,00 euros |
| - Dommage moral | 2.000,00 euros |
| - Indemnité compensatoire pour congés non pris | 522,17 euros |

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Lors de l'audience du 22 octobre 2025, PERSONNE1.) demande de lui donner acte de ce qu'elle évalue désormais son préjudice matériel à 3.300 euros et de ce qu'elle renonce à sa demande relative aux congés non pris.

Acte lui est donné.

PERSONNE2.)

Lors de l'audience du 22 octobre 2025, la société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'employée polyvalente par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 avril 2022, avec effet au 27 avril 2022.

La société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 3 août 2022, qui se lit comme suit :

cf. courrier

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 24 ans et avait une ancienneté de service de trois mois et sept jours.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son organisation syndicale daté du 22 août 2022.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de licenciement présente un degré de précision suffisant, en ce qu'elle expose de manière concrète les faits ayant motivé la décision de licenciement pour faute grave, à savoir la falsification par PERSONNE1.) de ses heures de pointage.

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 Tribunal 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 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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, le fait grave reproché à PERSONNE1.) est ainsi énoncé dans la lettre de licenciement :

« [...] le 18 juillet dernier, vous étiez planifiée jusqu'à 20h30 sur le planning. Or, vous vous êtes permis de quitter votre poste de travail à 20h15 sans autorisation d'un responsable, tout en signant votre pointage à 20h30 [...] ».

Si le fait est daté, la lettre ne comporte toutefois aucune indication circonstanciée permettant d'en apprécier la portée ni la gravité.

La formulation « *tout en signant votre pointage à 20h30* » demeure en effet équivoque.

Elle ne permet pas de déterminer s'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir falsifié l'heure de son départ, ou si elle s'est simplement absentée avant de revenir à 20h30 pour « *signer son pointage* ». Il ne résulte pas clairement de la lettre qu'il est reproché à PERSONNE1.) une falsification de document

En outre, aucune précision n'est apportée ni sur la procédure de gestion du temps de travail applicable au sein de l'entreprise, ni sur la conduite attendue de la salariée en cas de nécessité de quitter le poste avant l'heure planifiée, l'identité des personnes présentes lors des faits, les circonstances de découverte des faits ou encore les conséquences du départ anticipé de la salariée pour le fonctionnement de l'entreprise.

Ces éléments sont pourtant indispensables pour apprécier la gravité d'un éventuel manquement.

Dès lors, en l'absence de toute information sur les circonstances de fait, les éléments invoqués ne permettent pas de caractériser une faute grave. Le motif, tel qu'il est présenté, demeure à la fois imprécis et ambigu, de sorte qu'il ne saurait être pris en considération.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) se contente encore d'indiquer que le comportement de PERSONNE1.) ne serait « *plus à la hauteur des engagements tenus lors de la signature de votre contrat (nombreux retards, erreur dans la préparation des commandes)* » sans fournir de dates où les faits auraient eu lieu.

Il y a partant lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 3 août 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 3.474,08 euros (2 x 1.737,04), soit deux mois de salaire.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du 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 au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Au vu de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de deux mois.

L'article L. 521-4., paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail qui prévoit que le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi en application de l'alinéa 1 dudit paragraphe est déduit des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à payer au salarié, ne s'applique pas aux indemnités de chômage que l'employeur n'est pas condamné à rembourser étant donné qu'elles ne sont pas versées par le Fonds pour l'emploi, mais par un organisme étranger (voir en ce sens Cour, 18 février 2016, numéro 41056 du rôle).

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant de 3.474,08 euros correspondant à deux mois de salaire mensuel tel que résultant des fiches de salaire versées en cause.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) affirme n'avoir trouvé un nouvel emploi qu'à compter du 18 décembre 2022, et ce malgré ses nombreuses recherches d'emploi. Elle sollicite indemnisation

de son préjudice matériel jusqu'à cette date, déduction faite des indemnités de chômage touchées en Belgique, à hauteur de 3.300 euros.

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.

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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que PERSONNE1.) ait entrepris des efforts conséquents afin de trouver un nouvel emploi.

Licenciée le 3 août 2022, PERSONNE1.) n'a entamé ses recherches d'emploi que le 7 septembre 2022 à raison de trois candidatures. Le dossier ne renseigne pas l'envoi de postulations d'emploi pendant les mois d'août et octobre 2022.

À défaut de précisions suffisantes quant aux horaires et à la durée des cours, et en l'absence de toute preuve d'une fréquentation régulière de ceux-ci, il n'est pas démontré que la formation de chef d'entreprise pour le métier de décorateur d'intérieur, à laquelle Mme PERSONNE1.) s'est inscrite pour l'année 2022-2023, ait constitué un obstacle à l'accomplissement de recherches d'emploi soutenues.

PERSONNE1.) n'ayant pas activement recherché un nouvel emploi suite à son licenciement avec effet immédiat, 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.

Préjudice moral

PERSONNE1.) 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.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

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.

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 des circonstances du licenciement, est à fixer *ex æquo et bono* à la somme de 500 euros.

Accessoires

Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure

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

La société SOCIETE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 700 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la requête en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif au montant de 3.300 euros,

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande en obtention d'une indemnité pour jours de congés non pris,

déclare abusif le licenciement prononcé par courrier recommandé daté du 3 août 2022,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour un montant de 3.474,08 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement abusif à concurrence d'un montant de 500 euros,

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) un montant de 3.974,08 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 9 janvier 2023, jusqu'à solde,

dit non-fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité de procédure pour un montant de 700 euros en application des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) de ce chef un montant de 700 euros,

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 **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**