

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 2925 /25

L-TRAV-701/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
VENDREDI 26 SEPTEMBRE 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 Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

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

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, 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 22 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 11 janvier 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 juin 2025, 9 heures, salle JP 0.02.

Maître Manon FORNIERI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Philippe SCHMIT se présenta pour la partie défenderesse,

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée le 22 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 7 juin 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer de le montant de 116.432,16 euros au titre de dommage matériel, le montant de 15.000 euros au titre de dommage moral ainsi que le montant de 21.831 euros, sinon 95% de cette somme, au titre de perte de chance pour les trois mois complémentaires de l'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement sinon de la date de la contestation des motifs sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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

Enfin, PERSONNE1.) requiert encore l'allocation d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagée par la SOCIETE2.), actuellement la société anonyme SOCIETE1.), suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 août 1999 et prenant effet en date du 16 septembre 1999.

A partir du 29 avril 2002, elle a été affectée à l'agence ADRESSE3.) de la SOCIETE3.) en qualité de « *conseiller commercial* » et à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015, elle a été mutée à « *l'agence employé* » pour s'occuper des clients employés de la SOCIETE4.). En juin 2020, elle a été nommée directrice adjointe de « *l'agence employé* ».

Par lettre recommandée datée du 7 juin 2023, elle a été licenciée avec un préavis de six mois commençant à courir le 15 juin 2023 et expirant le 15 décembre 2013, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du 19 juin 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 14 juillet 2023.

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

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son mandataire ad litem du 22 août 2023.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) conteste énergiquement les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de motivation du licenciement qui, à les supposer établis, ne seraient pas réels et sérieux.

Elle estime qu'en sa qualité de conseillère, elle aurait eu une obligation de moyen envers les clients et elle donne à considérer qu'elle n'aurait pas conseillé des clients privés, mais des employés de la banque, partant des professionnels du secteur financier.

Elle aurait rempli son obligation de conseil en se basant sur sa longue expérience professionnelle et elle ne saurait être tenue pour responsable de la hausse des taux variables et de la conjoncture économique.

PERSONNE1.) insiste sur sa longue ancienneté de service de 24 années auprès de la partie défenderesse et l'absence de tout antécédent et elle est d'avis que son licenciement constituerait une mesure disproportionnée.

Elle conclut donc que le licenciement intervenu à son égard serait à considérer comme abusif.

Actuellement, elle demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- préjudice moral 15.000,00 €
- préjudice matériel 29.629,28 €

En outre, PERSONNE1.) requiert la condamnation de son ancien employeur à lui payer encore la somme de 21.831 euros, sinon de 95% de cette somme, au titre de l'indemnité de départ supplémentaire pour la perte de chance d'atteindre 25 ans d'ancienneté.

In limine litis, la société anonyme SOCIETE1.) a soulevé la nullité de la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ supplémentaire.

Dans ce contexte, elle conteste avoir agi hâtivement, avec une légèreté blâmable et dans le but d'éviter que la requérante atteigne une ancienneté de services de 25 ans comme celle-ci l'affirme.

Pour le surplus, l'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplissait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient suffisamment réels et sérieux.

La requérante aurait, en tant que conseillère des employés de la banque, une obligation de résultat et non pas de moyens, et les conseils dispensés par celle-ci, dans les quatre cas cités dans la lettre de motivation, auraient été erronés et contraires intérêts des clients-employés. Il s'y ajouterait que la requérante aurait continué des informations confidentielles.

En ce qui concerne les revendications financières de la requérante, la société employeuse les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, la partie défenderesse a encore formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les termes de la lettre de motivation du 14 juillet 2023.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Quant à la recevabilité***

En premier lieu et in limine litis, la société anonyme SOCIETE1.) a soulevé la nullité de la demande en paiement d'une indemnité de départ supplémentaire formulée par PERSONNE1.).

A l'appui de ce moyen, elle fait plaider que PERSONNE1.) invoquerait d'une part la perte d'une chance et d'autre part, elle réclamerait trois mois supplémentaires à titre d'indemnité de départ. Par ailleurs, aucune base légale ne serait indiquée.

Elle considère que cette demande ne serait pas présentée de manière précise et ne lui permettrait pas d'assurer utilement sa défense.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen soulevé par la partie défenderesse. Cette dernière aurait très bien compris l'objet de sa demande et aurait été en mesure d'organiser sa défense, de sorte qu'elle ne se serait pas méprise sur l'objet de sa demande.

Aux termes de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile, le demandeur est obligé de libeller de façon claire, précise et complète ses prétentions afin que le défendeur sache exactement ce qu'on lui réclame et qu'il puisse utilement préparer sa défense.

« *Le but de la condition posée par l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé* » (J.-Cl. Wiwinius, L'exception *obscuri libelli* in Mélanges dédiés à PERSONNE2.), p. 297).

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas requis de qualifier juridiquement les circonstances de fait.

En l'espèce, aux termes du dispositif de sa requête, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 21.831 euros à titre de « *perte de chance pour les trois mois complémentaires de l'indemnité de départ, sinon 95% de cette somme* ».

Elle explique que son préavis se serait terminé le 15 décembre 2023, soit 15 jours avant sa 25<sup>ème</sup> année d'ancienneté auprès de son employeur, étant donné que le 1<sup>er</sup> jour de l'année serait effectif pour l'année entière. Estimant que son licenciement serait intervenu de manière abusive, elle aurait donc droit à trois mois d'indemnité de départ supplémentaire.

Il en résulte que PERSONNE1.) réclame la somme de 21.831 euros pour la perte de la chance d'avoir été licenciée en date du 7 juin 2023, faisant courir le délai de préavis jusqu'au 15 décembre 2023, l'empêchant d'atteindre une ancienneté de services de 25 années, lui donnant droit à une indemnité de départ de neuf mois au lieu de six mois.

En l'espèce, il y a lieu de constater que les faits et l'objet de cette demande sont indiqués avec une précision suffisante dans la requête introductive d'instance, même s'il n'est toutefois pas compréhensible pour quelles raisons elle demande 95% de la somme de 21.831 euros.

Dès lors, le moyen du libellé obscur soulevé laisse d'être établi en l'espèce, alors que ni la partie défenderesse ni son mandataire n'ont légitimement pu se méprendre

ou avoir de doute sur l'objet de la demande en paiement de trois mois complémentaires au titre de l'indemnité de départ.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé et doit être rejeté.

### ***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 au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Elle doit également 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 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.

Tout d'abord, il convient d'observer que PERSONNE1.) a, dans son courrier de contestation du licenciement du 22 août 2023, soulevé l'imprécision des motifs.

Même si elle n'a pas contesté le caractère précis des motifs dans la requête introductive d'instance ni lors des plaidoiries, le tribunal du travail sera obligé d'analyser en premier lieu 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 étant donné que cette prescription est d'ordre public.

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

En l'espèce, dans le courrier de motivation du 14 juillet 2023, la banque anonyme SOCIETE1.) rappelle en premier lieu le contexte dans lequel se situent les reproches formulés à l'égard de PERSONNE1.) et explique brièvement le système permettant aux salariés de la banque de bénéficier de deux tranches de crédits immobiliers à des taux favorables moins élevés par rapport aux taux des marchés.

La banque expose avoir été confrontée à « *plusieurs plaintes de clients employés* » qui reprocheraient à PERSONNE1.) « *un défaut de conseil par rapport aux taux variables ou taux fixes en relation avec leurs crédits* ».

Elle aurait constaté, suite à ces plaintes, que les recommandations faites par PERSONNE1.) par rapport aux taux appliqués ou à appliquer aux crédits des clients employés auraient été basées sur des « *informations que l'on peut qualifier de rumeurs circulant au sein de la banque* », non confirmés effilement par la direction.

La SOCIETE1.) donne ensuite quatre exemples de telles plaintes.

Dans la dernière partie du courrier des motifs, l'employeur conclut que les conseils donnés par PERSONNE1.) aux clients auraient été donnés sur base d'informations qui se seraient avérées fausses et que les clients auraient, sur base de ces conseils, fait des mauvais choix quant aux taux d'intérêts.

Il convient d'observer en premier lieu, dans aux quatre exemples que la banque a cités dans le courrier des motifs, n'a pas indiqué les noms des clients concernés ce qui se comprend eu égard les exigences liées au secret bancaire.

Concernant les trois premiers cas, la banque a indiqué les racines des comptes des clients concernés ce qui permet le cas échéant, mais pas nécessairement, à la requérante de les identifier et de savoir de quel client il s'agit et ce qu'elle lui a conseillé.

Pour le quatrième et dernier cas cité, l'employeur n'a rien indiqué permettant de connaître et d'identifier ce client.

L'employeur se réfère simplement à un échange de courriel en juillet 2022 « *avec un collaborateur* » sans donc donner la moindre possibilité de l'identifier, rendant ainsi impossible toute contre-preuve.

En outre, s'agissant encore de ce quatrième cas, il ne ressort pas de l'énoncé de cet exemple si ce client a ultérieurement réclamé au sujet des conseils lui donnés par la requérante.

Ensuite, il y a lieu de constater que tant pour ce quatrième cas que pour le troisième cas, l'employeur n'a pas expliqué in concreto en quoi les réponses données par la requérante dans ses courriels ont été erronés.

Pour les deux premiers cas, l'employeur a succinctement commenté les échanges de courriers entre le client concerné et la requérante.

Pour le premier cas, l'employeur a encore reproché à la requérante de s'être basée sur des « *informations incorrectes et non validées par la Direction de la banque* ».

A cet égard, il convient de relever que l'employeur fait, à plusieurs endroits du courrier des motifs, des références à des informations non confirmées et incorrectes, à des informations confidentielles ou encore des rumeurs sans pour autant préciser de quoi il s'agit et indiquer des exemples précis.

En effet, l'employeur n'a à aucun moment précisé dans la lettre de motivation quelles ont été ces informations confidentielles utilisées par la requérante.

Dans le premier cas, il peut être éventuellement déduit, à la lecture de l'échange des mails cités, qu'il peut s'agir d'informations en relation avec la délégation du personnel.

Or, le tribunal ignore sur quelles informations concrètes la requérante se serait basée.

De même, il aurait appartenu à l'employeur, pour une meilleure compréhension des reproches, d'apporter des précisions concernant l'évolution des taux d'intérêts applicables à l'époque où les conseils ont été donnés et au moment des réclamations des trois premiers clients.

A l'examen des motifs énoncés dans la lettre de motivation, le tribunal doit constater qu'il manque de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence, respectivement est complètement incompréhensible pour toute personne qui n'est pas familière avec la tâche de la requérante.

Or, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux-aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. (cf. Cour d'appel, 17.10.2012, n°35548 du rôle).

L'indication des motifs doit encore être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette non seulement au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité mais aussi au tribunal du travail 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, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Un tel libellé imprécis des motifs, rend en effet impossible leur contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation, de sorte que l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse est à écarter.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 7 juin 2023.

### **Quant aux *montants***

*dommage matériel*

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande actuellement à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 29.629,28 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires subies évaluées sur une période de référence de seize mois.

Il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) a touché une pension de vieillesse anticipée à partir du 16 décembre 2023, soit après la fin du délai de préavis.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de la requérante tant en leurs principes qu'en leurs quanta.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait délibérément fait le choix de prendre sa retraite anticipée à partir du 16 décembre 2023 au lieu de se mettre à la recherche d'un nouvel emploi pour minimiser son préjudice.

Ce choix effectué par la requérante ne serait en aucun cas imputable à l'employeur et seraient sans lien causal avec le licenciement intervenu en cause.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

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 en effet obligé de minimiser son préjudice.

En l'espèce, PERSONNE1.) a décidé de prendre sa retraite anticipée.

Force est de constater qu'elle a fait les démarches à une époque où elle se trouvait encore en période de préavis. Elle verse en effet une attestation de la Caisse

nationale d'assurance pension datée du 7 décembre 2023 l'informant du début de la pension vieillesse anticipée au 16 décembre 2023.

Par ailleurs, aucune preuve de recherche d'emploi ni aucune preuve de démarche auprès du Pôle Emploi n'a été produite.

Dès lors, la décision de demander à bénéficier de la retraite anticipée n'a pas été prise par dépit de ne pas retrouver d'emploi.

Eu égard à ces circonstances, il y a lieu de retenir que le choix de la requérante de prendre sa retraite anticipée a rompu le lien de causalité entre le licenciement et la perte de rémunération alléguée.

En effet, en optant pour la pension de vieillesse anticipée à partir de la fin du délai de préavis, au lieu de faire des démarches en vue de trouver un nouvel emploi, PERSONNE1.) a été lui-même à l'origine des revenus moindres de sa pension de vieillesse anticipée (voir en ce sens Cour d'appel, 5 juin 2014, n°37454 du rôle).

Par conséquent, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à déclarer non fondée.

#### *dommage moral*

PERSONNE1.) sollicite encore l'indemnisation de son préjudice moral d'un montant de 15.000 euros.

Même si elle a été déboutée de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi, le tribunal estime qu'elle a certainement subi un préjudice moral important en raison de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qui est en relation causale avec le licenciement abusif.

Compte tenu des circonstances des circonstances de l'espèce, notamment compte tenu de la longue durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, à la somme de 8.000 euros.

#### *indemnité de départ*

PERSONNE1.) sollicite encore le paiement d'un montant de 21.831 euros à titre de « *perte de chance pour les trois mois complémentaires de l'indemnité de départ, sinon 95% de cette somme* ».

A l'appui de cette demande, elle explique que son préavis se serait terminé le 15 décembre 2023, soit 15 jours avant sa 25<sup>ème</sup> année d'ancienneté auprès de son employeur, étant donné que le 1<sup>er</sup> jour de l'année serait effectif pour l'année entière. Estimant que son licenciement serait intervenu de manière abusive, elle aurait donc droit à trois mois d'indemnité de départ supplémentaire.

Elle réclame la somme de 21.831 euros pour la perte de la chance d'avoir été licenciée en date du 7 juin 2023, faisant courir le délai de préavis jusqu'au 15

décembre 2023, l'empêchant d'atteindre une ancienneté de service de 25 années, lui donnant droit à une indemnité de départ de neuf mois au lieu de six mois.

Elle reproche à son ancien employeur de l'avoir licenciée à peine deux heures avant ses congés, faisant ainsi terminer le préavis 15 jours avant d'entrer dans la 25<sup>ème</sup> année d'ancienneté.

Ainsi, en l'absence de licenciement abusif, elle aurait pu acquérir des droits supplémentaires liés à son ancienneté continue de vingt-cinq ans. Seulement 15 jours l'auraient séparé de l'acquisition de ses vingt-cinq années d'ancienneté.

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

Elle fait valoir que la requérante n'aurait pas eu de garantie pour atteindre cette ancienneté.

Elle conteste encore énergiquement avoir fait en sorte de choisir le moment de la date de l'entretien préalable et du licenciement avec préavis en faisant en sorte d'empêcher PERSONNE1.) d'atteindre une ancienneté de 25 années.

Elle conclut au rejet de la demande.

La perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse.

La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance.

L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré, de sorte que le préjudicié peut obtenir réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute, le résultat aurait été obtenu.

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) a correctement appliqué les dispositions du Code du travail et a été en droit de licencier la requérante à un moment où elle a estimé ce licenciement comme étant opportun.

Elle n'a en tout état de cause pas commis de faute de ce chef et les affirmations de la requérante restent en pur état d'allégations.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ complémentaire pour perte d'une chance doit partant être déclarée non fondée.

## **Quant aux demandes accessoires**

### *exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

*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.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

En ce qui concerne la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.), il convient de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** la demandes en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare** non fondé le moyen tiré du libellé obscur soulevé par la société anonyme SOCIETE1.) ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 7 juin 2023;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) du chef en indemnisation de son 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 8.000 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) du chef de trois mois d'indemnité de départ complémentaires, partant en déboute ;

**en conséquence :**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.000 euros (huit mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**condamne** société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

**rejette** la demande de société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** société anonyme SOCIETE1.) à tous les 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**