

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.:3036 / 2025
L-TRAV-500/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 OCTOBRE 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Joey THIES	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Choubeila LAIB, avocate, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance sinon par son gérant, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

comparant par Maître Anne BODE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Céline MARCHAND, avocate 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 2 juillet 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 juillet 2024. L'affaire subit ensuite quatre remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 septembre 2025. Lors de cette audience, Maître Choubeila LAIB exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Anne BODE répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 15 septembre 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** »).

Par courrier du 10 janvier 2024, la partie requérante a été licenciée par la société défenderesse moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 15 janvier 2024 et ayant pris fin le 15 mars 2024, avec dispense de travailler à partir du 1^{er} février 2024.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 10 janvier 2024, libellé dans les termes suivants :

(« fichier »)

Par courrier recommandé du 18 janvier 2024, le SOCIETE2.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Par courrier du 29 janvier 2024, SOCIETE1.) a adressé au SOCIETE2.) une deuxième lettre de motifs, libellée dans les termes suivants :

(« fichier »)

Par contrat de travail à durée indéterminée du 2 février 2024, prenant effet le 18 mars 2024, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SARL (ci-après, « **SOCIETE3.)** »).

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 2 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 10 janvier 2024 et sollicite la condamnation de SOCIETE1.), avec les intérêts légaux à

partir du 10 janvier 2024, sinon à partir du 18 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

*Préjudice matériel : 9.465,72 EUR,

*Préjudice moral : 5.000,- EUR.

Elle demande en outre la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire sans caution du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) soutient que les motifs énoncés dans les lettres de motivation des 10 et 29 janvier 2024 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 les lettres de motivation. Elle donne à considérer que SOCIETE1.) a engagé en mars 2024 une personne pour le poste qu'elle occupait.

PERSONNE1.) précise qu'elle est tombée enceinte au moment du licenciement et qu'elle n'a pas pu bénéficier du congé parental. Elle estime dès lors avoir subi un préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité et les inquiétudes lui causées par le licenciement.

SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que les lettres de motifs sont suffisamment précises dans la mesure où elle y fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier PERSONNE1.).

Elle conclut encore au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement.

Elle précise que PERSONNE1.) a été licenciée pour des raisons économiques, notamment en raison de la baisse du chiffre d'affaires et de l'activité par la perte de deux clients importants dans le domaine du « *community management* », faisant partie des tâches attribuées à PERSONNE1.). Elle soutient qu'il n'appartient pas au tribunal de juger de l'opportunité d'une telle décision.

Contrairement aux dires de la requérante, SOCIETE1.) fait valoir que la personne employée en mars 2024, fut affectée à un autre poste que celui qu'occupait PERSONNE1.). Cet engagement serait notamment intervenu pour faire face à des nouvelles commandes et pour remplacer une salariée en congé de maternité.

SOCIETE1.) conteste, à titre subsidiaire, les préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum. Elle donne à considérer que la requérante n'était sans emploi que pendant un jour ouvré et que le salaire que cette dernière percevait auprès de son nouvel employeur est plus élevé que celui qu'elle

percevait auprès de SOCIETE1.). La requérante n'aurait dès lors souffert d'aucune perte de salaire.

SOCIETE1.) fait valoir que le préjudice moral invoqué par PERSONNE1.) est purement hypothétique et imprévisible.

Elle demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a dès lors lieu de la déclarer recevable en la forme.

I. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Il y a d'abord lieu de constater que dans la lettre du 10 janvier 2024, SOCIETE1.) indique que le licenciement de PERSONNE1.) est « *d'ordre économique* » et est lié

aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise sans pour autant indiquer les mesures de restructuration qu'elle a prises.

Si SOCIETE1.) fait état d'une baisse de son chiffre d'affaires en 2023 dans la lettre du 29 janvier 2024, elle n'indique aucune raison de cette baisse et ne décrit pas son impact sur l'emploi de PERSONNE1.).

L'employeur fait encore état dans la lettre du 29 janvier 2024 de la perte de deux clients dans le domaine du « *community management* ». Elle ne précise toutefois pas dans quelle mesure cette perte impacte l'emploi de la requérante. Il n'est en tout état de cause pas possible de mesurer l'impact de cette perte sur l'emploi de PERSONNE1.) dans la mesure où les fonctions ayant été attribuées à cette dernière au sein de SOCIETE1.) ne sont pas décrites dans les lettres de motifs.

Il suit des considérations qui précèdent que tant la lettre de motifs du 10 janvier 2024 que celle du 29 janvier 2024 ne répondent pas aux critères de précision dégagés ci-avant de sorte que le licenciement est à déclarer abusif.

II. Les demandes indemnitaires

A. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande le montant de 9.465,72 EUR à titre d'indemnisation du préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 3 mois et d'un salaire mensuel de 3.155,24 EUR.

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.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8ème ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

PERSONNE1.), qui s'est vu accorder une dispense de travailler à partir du 1^{er} février 2024, a retrouvé un nouvel emploi auprès SOCIETE3.) suivant contrat de travail du 2 février 2024, avec effet au 18 mars 2024.

Le tribunal retient partant que PERSONNE1.) a établi à suffisance qu'elle a activement recherché un emploi.

Il convient cependant, eu égard à la conclusion du contrat de travail auprès de SOCIETE3.) ayant pris effet le 18 mars 2024, de limiter la période de référence à la période allant du 1^{er} février au 18 mars 2024.

La perte de revenus subie par la partie demanderesse étant couverte du 1^{er} février au 15 mars 2024 par l'indemnité compensatoire de préavis dont son ancien employeur lui est redevable, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait faire état d'un préjudice pour cette période.

Il y a en conséquence lieu d'admettre la demande d'indemnisation du préjudice matériel de la requérante pour les 16 et 17 mars 2024.

Au vu de ce qui précède, la demande du chef de dommages et intérêts pour préjudice matériel est fondée pour le montant de 291,84 EUR (18,24 (taux horaire) x 8 heures x 2 jours).

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 291,84 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 2 juillet 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

B. Le préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs 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.

Eu égard à l'âge de la requérante, à son ancienneté au moment du licenciement et aux circonstances de celui-ci, le tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence d'un montant qu'il fixe ex aequo et bono à 3.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 3.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 2 juillet 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

III. Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

La société défenderesse n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 10 janvier 2024 ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 291,84 EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.291,84 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 2 juillet 2024 jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée