

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No.3854/25

L-TRAV-254/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 27 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Tom GEDITZ
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**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-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, 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 actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINAIRES, PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

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 9 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 16 mai 2024, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 23 octobre 2025, à 9.00 heures, salle JP.0.02 lors de laquelle Maître Delia LAURIA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Perrine GADROIS se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues 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 a été remis, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 13 février 2023 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- préjudice matériel 44.598,60 €

•préjudice moral	11.149,65 €
•indemnité pour jours de congés non pris	771,86 €
•frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) requiert en outre la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 23 octobre 2025, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une d'indemnité pour jours de congés non pris.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer les montants suivants:

- 820,93 euros du chef d'un trop perçu au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris,
- 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a lieu de lui donner acte de sa demande reconventionnelle.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE2.) (actuellement la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 19 août 2019 en la qualité de « *Technical Consultant* ».

Par une lettre recommandée du 13 février 2023, elle a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 février 2023 et expirant le 14 avril 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

En date du 14 février 2023, PERSONNE1.) a envoyé à l'employeur une demande des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par un courrier électronique du 17 février 2023, l'employeur lui a répondu que sa mission chez le client a été arrêté et qu'il n'a pas pu être trouvé un nouveau projet correspondant à son profil.

L'échange des courriers électroniques est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 4 mai 2023, elle a contesté le licenciement intervenu par l'intermédiaire de son mandataire ad litem.

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 13 février serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

A titre subsidiaire, elle estime que le congédiement constituerait un acte économiquement et socialement anormal.

Elle demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

•préjudice matériel	8.403,11 €
•préjudice moral	11.149,65 €
•frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €

La société anonyme SOCIETE1.) (ci-après société SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

A titre principal, l'employeur conteste que la requérante ait formulé une demande de motifs valable.

Il est d'avis que PERSONNE1.) n'ayant pas valablement demandé les motifs de son licenciement, il aurait été en droit de ne pas répondre à cette demande.

En ordre subsidiaire, l'employeur considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement seraient énoncés de façon suffisamment précise.

D'autre part, il considère que les motifs seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de la requérante.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la partie requérante, la société employeuse conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral tant dans leur principe que quant à leur quantum.

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 820,93 euros correspondant à un trop payé au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris.

MOTIFS DE LA DECISION

Licenciement

Aux termes de l'article L.124-3 du Code du travail, l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec préavis de PERSONNE1.) suivant une lettre recommandée du 13 février 2023.

En outre, l'employeur a envoyé en date du même jour à la requérante cette lettre de licenciement en annexe à un courrier électronique. Ce mail a été envoyé à la requérante par PERSONNE2.), « *HR Business Partner* ».

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.*

En l'espèce, PERSONNE1.) a formulé sa demande de motifs par un courrier électronique du 14 février 2023 auprès de PERSONNE2.), « *HR Business Partner* ».

L'employeur considère que cette demande de motifs ne serait pas valablement intervenue pour avoir été formulé de manière confuse et pour avoir été adressé à une personne qui n'aurait pas signé la lettre de licenciement.

Ce courrier électronique est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie.

Il en ressort d'une part que PERSONNE1.) a envoyé sa demande de motifs à la même personne que celle qui l'a informée en date du 13 février 2025, également par voie de mail, que la société SOCIETE1.) a décidé de mettre à un terme à son contrat de travail. Deux autres destinataires de la société SOCIETE1.) ont été mis en copie.

D'autre part, dans son mail du 14 février 2023, PERSONNE1.) a clairement formulé une demande de motifs gisant à la base de son licenciement.

L'employeur a d'ailleurs répondu à ce courriel du 14 février 2023 en énonçant les motifs du licenciement en indiquant que la mission de la requérante chez le client aurait été arrêté et qu'il n'aurait pas pu trouver un nouveau projet, correspondant à son profil.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que la demande de motifs formulée par PERSONNE1.), quoique intervenue par courrier électronique, a été valablement faite.

En effet, l'employeur, qui ne conteste pas avoir reçu ce mail, y a répondu en date du 17 février 2023 en énonçant le motif du licenciement. Il fait en outre plaider que ces motifs seraient précis, réels et sérieux.

Il n'est d'ailleurs pas exigé que le salarié formule la demande de motifs auprès du signataire de la lettre de licenciement, ceci d'autant plus qu'en l'espèce, PERSONNE2.), « *HR Business Partner* », avait transmis le courrier de congédiement par mail à la requérante et que cette même personne a donné les motifs.

L'employeur ne l'employeur ne saurait se soustraire à son obligation de renseignement des motifs, même s'il n'a pas été saisi de ce chef par une lettre recommandée. Si le salarié n'a pas entendu mettre à profit le mode d'envoi postal suggéré par la loi, la preuve de sa démarche et la date de celle-ci doit être apportée par le salarié (cf. Cour d'appel, 03.12.1998, n°21079).

Dès lors, l'argument de la société SOCIETE1.) est à rejeter, alors que d'une part, la loi ne sanctionne pas en soi l'envoi par courrier électronique de la lettre de demande de motifs par le salarié et que d'autre part, l'employeur a répondu en indiquant les motifs.

Le tribunal devra donc analyser les motifs quant à leur caractère précis, réel et sérieux.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail impose à l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

PERSONNE1.) est d'avis que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

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 de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

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

En l'espèce, il y a lieu de constater que les motifs indiqués par la société SOCIETE1.) dans son courrier électronique du 17 octobre 2023 ne suffisent pas aux exigences de précision telles que définies ci-avant.

Ainsi, la société SOCIETE1.) omet d'indiquer quelle a été la mission de la requérante et qui a été le client. Ensuite, il lui aurait fallu de développer les raisons pour lesquelles il n'y aurait pas eu d'autres missions correspondant au profil de la requérante. Il n'est d'ailleurs pas non plus expliqué quel a été son profil.

Il résulte donc de ce qui précède que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de son courrier de motivation.

Comme l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, le licenciement est à déclarer abusif.

Indemnisation

PERSONNE1.) demande actuellement à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 8.403,11 euros à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il s'agit des pertes de revenus sur une période de référence de 12,5 mois, allant du 14 avril 2023 au 1^{er} mai 2025, après déduction des indemnités de chômage perçues en France, respectivement des salaires provenant d'un nouvel emploi.

La partie défenderesse conteste la période de référence retenue par la requérante pour le calcul de son préjudice matériel. En outre, elle fait valoir que la requérante n'aurait pas effectué une recherche d'emploi suffisamment sérieuse et diligente.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

En l'espèce, il convient de rappeler qu'PERSONNE1.) a bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Il résulte des pièces versées en cause qu'elle a, en date du 16 mars 2023, reçu une réponse à une candidature. Elle verse ensuite plusieurs offres d'emploi. Or, il ne ressort pas des pièces si elle y a postulé. Ensuite, elle verse trois courriers de réponse à des candidatures datés du 20 respectivement du 21 avril 2023. D'autres réponses sont datées du mois de mai 2023 ou sont postérieures.

Elle retrouvé un nouvel emploi avec effet au 16 octobre 2023. Pendant cette nouvelle relation de travail, elle a été licenciée pendant la période d'essai.

Il se dégage des pièces versées en cause que la requérante a certes effectué des recherches d'emploi, mais force est de constater que pendant les deux mois de la dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis, elle n'a pas fait preuve de beaucoup d'efforts.

Elle n'a réellement été plus diligente qu'à partir du mois de juin 2023 seulement.

Il s'ensuit qu'PERSONNE1.) ne prouve ainsi pas avoir fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi plus rapidement et pour minimiser son préjudice.

En conséquence, PERSONNE1.) doit partant être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Il y a lieu de considérer qu'PERSONNE1.) a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe ex aequo et bono à la somme de 2.000 euros.

Demande en remboursement de frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000 euros au titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a exposés du fait des agissements de son ancien employeur.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle conclut au rejet de cette demande.

S'il est 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).

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

Or, en la partie requérante n'établit pas une faute dans le chef de la partie défenderesse.

En effet, le fait de résister à une action en justice constitue un droit essentiel appartenant à chacun et une telle résistance ne saurait être interprétée comme comportement fautif. (cf. en ce sens Cour d'appel, 06.05.2021, numéro CAL-2020-00044).

En outre, 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'ils rémunèrent, 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.

La demande doit partant être rejetée comme non fondée.

Demande reconventionnelle

La société SOCIETE1.) demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 820,93 euros au titre de 40,50 heures de congés payées de trop.

Elle fait valoir qu'elle aurait payé à PERSONNE1.) la somme de 1.388,73 euros au titre d'indemnité pour jours de congés non pris, correspondant à 68,50 heures de congé.

PERSONNE1.) conteste la demande en faisant répliquer que la partie défenderesse mélangerait le congé légal et le congé familial.

D'autre part, elle relève que l'employeur ne produirait que des demandes de congé sans verser si ces congés ont été pris ou non. En réalité, l'employeur lui aurait refusé des congés.

Elle conteste qu'elle aurait touché un quelconque montant de trop.

En matière de congé, c'est donc l'employeur qui supporte la charge de la preuve concernant le congé.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il n'y a pas de preuve d'un trop-payé.

La demande reconventionnelle formulée est dès lors à rejeter comme non fondée.

Demandes accessoires

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.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en paiement d'une d'indemnité pour jours de congés non pris ;

déclare abusif le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 13 février 2023 ;

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

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.000 euros ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de frais d'avocat, partant en déboute;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros (deux mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.), partant en déboute ;

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

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux 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 du greffier Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER