

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4284/25
L-TRAV-126/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 22 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, établie au 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.),

fondation, 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 sa commission des curateurs actuellement en fonctions

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Enza DIPITA MAKONGO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE:

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 mars 2025, sous le numéro 126/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 avril 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 novembre 2025, Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Enza DIPITA MAKONGO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, s'est présentée pour la SOCIETE1.) (ci-après « la fondation SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-

DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Olivier UNSEN.

Lors de cette audience, la date du prononcé a été initialement fixée au 10 décembre 2025 et a par la suite été reportée au 22 décembre 2025.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *aide-soignante* » auprès de la fondation SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} février 2024 avec effet au 1^{er} mars 2024.

Par courrier recommandé du 25 octobre 2024, la requérante a été convoquée à un entretien préalable fixé au 30 octobre 2024.

PERSONNE1.) était en repos au cours de la période allant du 29 octobre 2024 au 31 octobre 2024 et notamment en déplacement à l'étranger, de sorte qu'elle n'a pas assisté à l'entretien préalable.

Par courrier recommandé du 4 novembre 2024, la fondation SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis.

En date du 5 novembre 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 5 novembre 2024 (les parties sont d'accord qu'il s'agit d'une erreur matérielle et que le courrier est parvenu à temps), son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 15 janvier 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

PERSONNE1.) était âgée de 54 ans lors du licenciement et avait moins d'un an d'ancienneté.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la fondation SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y

entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- préjudice matériel	10.000.- euros
- préjudice moral	10.000.- euros
- honoraires d'avocat	4.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 4.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, la requérante fournit un décompte et réajuste sa demande de la manière suivante, elle :

- diminue sa demande d'indemnisation du préjudice matériel au montant de 7.572,05.- euros.

Sur la période de référence du 15 janvier 2025 au mois d'octobre 2025, le total des salaires théoriques aurait été de 33.401,62.- euros [(1.757,98.- euros) + (3.515,96.- euros x 9 mois)]. Elle aurait perçu des allocations de chômage du 15 janvier 2025 à octobre 2025 pour un montant de 25.829,57.- euros [1.506,32.- euros + (2.746,81.- euros x 3) + (2.815,47 x 6)].

PERSONNE1.) aurait été en repos au cours de la période allant du 29 octobre 2024 au 31 octobre 2024 et notamment en déplacement à l'étranger, de sorte qu'elle n'aurait pas pu réceptionner le courrier recommandé de convocation à un entretien préalable et qu'elle n'a par conséquent pas pu y participer.

Elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Quant à la précision, la défenderesse prétendrait que le comportement de la requérante serait contraire aux règles déontologiques, des principes de bienveillance et des obligations légales régissant la profession de l'aide-soignant et de son établissement.

Or, il n'y aurait aucune indication quels règles, principes et obligations concrets auraient été violées.

Quant au reproche relatif au comportement face à ses supérieurs hiérarchiques, l'employeur n'indiquerait pas de reproche concret, ni l'identité des supérieurs hiérarchiques, ni les dates au cours desquelles la requérante aurait ignoré des ordres. Les instructions données et non respectées quant à l'organisation du salon thérapeutique ne seraient pas indiquées, ni les conséquences désagréables pour ses collègues de travail et pour les résidents. Les noms des collègues et des résidents feraient également défaut. L'employeur n'indiquerait pas non plus les noms des soignants qui se seraient retrouvés en surcharge de travail, en somme aucune précision de sorte à permettre à la requérante de retracer les faits. Pareille constatation serait à faire quant aux reproches

du comportement face aux résidents angoissés. La requérante aurait encore contraint des résidents à se mettre en pyjama à des heures inappropriés, sans autre indication quant à l'identité de ces résidents, quant au lieu où se seraient déroulés les faits, à défaut les numéros de chambre des résidents, sinon même l'étage où auraient eu lieu les faits, ce qui rendrait impossible de situer le reproche.

Il serait de jurisprudence que l'employeur ne pourrait se cacher derrière un secret professionnel. Le secret professionnel ne délierait pas l'employeur de l'obligation d'indiquer les motifs avec précision.

Quant aux faits du 19 octobre 2024, l'employeur ne préciserait ni l'identité de la résidente, ni le numéro de chambre, ni l'heure des prétendus faits. S'agissant de faits particulièrement graves, une plainte pénale aurait sûrement été déposée en cas de faits correspondants à la réalité.

Pareille observation serait à retenir quant au motif d'avoir ouvert des espaces privés de résidents, motif qui ne serait pas plus précis que les autres faits.

Quant au motif que la requérante se déplaçait avec un sac (banane) dans les chambres des résidents, la prédite sacoche faciliterait la tâche des soignants dans la mesure où on pourrait y mettre du matériel médical tel que des gants, compresses ou ciseaux. Or, aucun élément ne serait fourni qui permettrait d'apprécier le sérieux de ce reproche. Ce reproche serait encore vexatoire.

La requérante estime que la lettre de motifs serait tellement imprécise, qu'il n'y aurait même plus lieu de prendre position par rapport au caractère sérieux et réel des motifs. PERSONNE1.) aurait exercé le métier d'aide-soignante durant de longues années en France. Au vu des reproches formulés, l'employeur serait encore invité à expliquer comment la requérante aurait réussi sa période d'essai sans incidents, mais qu'elle se fasse licencier juste après.

La requérante aurait d'ailleurs formulé une demande de confrontation auprès de la fondation SOCIETE1.), demande qui serait restée sans suites.

Quant aux plaidoiries adverses, la requérante réplique que la lettre de motifs serait le seul support pouvant être analysé pour apprécier la précision des motifs. Il ne serait pas possible d'invoquer des faits nouveaux.

Elle expose encore que les attestations testimoniales ne pourraient pas être pris en compte, alors que les témoins n'auraient pas été cités dans la lettre de motifs. Il n'y aurait aucune indication que ce seraient bien les personnes impliquées dans les faits reprochés.

L'offre de preuve serait irrecevable, alors qu'il serait question de suppléer à la carence de la défenderesse. Elle serait à rejeter, alors que les témoins proposés ne figureraient pas dans la lettre de motifs.

En tout état de cause, certains témoignages seraient des oui-dire et ne seraient ni précis ni circonstanciés.

Même à admettre que la défenderesse n'aurait pas pu indiquer les noms des patients, il aurait au strict minimum fallu indiquer le numéro d'étage, sinon celui des chambres. La requérante aurait pu aller voir les membres de la famille pour obtenir des explications.

Il y aurait manifestement un problème sur la précision et les reproches ne seraient pas établis.

La requérante aurait, des suites du licenciement, un traitement antidépresseur lourd.

2.2. La fondation SOCIETE1.)

La fondation SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de la requête.

Elle demande de faire droit à son offre de preuve.

La fondation SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Dans le cas où le tribunal déclarerait le licenciement abusif, il y aurait lieu de retenir que la requérante n'aurait pas subi de préjudice matériel, ni moral. A titre subsidiaire, il y aurait lieu de ramener les montants à de plus justes proportions.

En tout état de cause, elle demande de retrancher les indemnités de chômage perçues par la requérante.

La défenderesse réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Des exemples des comportements reprochés seraient donnés. La précision des motifs ne pourrait pas être mise en cause.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause, ainsi que les pièces versées aux débats.

La défenderesse expose que la requérante aurait eu un comportement contraire à la déontologie de sa profession. Elle n'aurait entre autres pas respecté l'autonomie et la dignité des résidents.

Elle aurait obligé les résidents à mettre leur pyjama dès la fin de leur repas.

Quant au port d'une sacoche, ce serait interdit, alors qu'il y aurait des règles d'hygiène très strictes. Les aides-soignants porteraient des tenues professionnelles blanches disposant de poches, précisément pour y mettre des compresses etc..

La défenderesse formule encore une offre de preuve afin de prouver le contenu de sa lettre de motifs, par l'audition de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.), tous salariés de la fondation SOCIETE1.).

En réponse aux plaidoiries adverses, elle explique qu'elle aurait été liée par le secret professionnel, en raison duquel l'identité des personnes impliquées n'aurait pas pu être indiquée. Elle explique encore que le secret professionnel primerait celui du salarié.

Quant au licenciement suite à la période d'essai, la défenderesse explique que ce fait ne mettrait pas en cause les reproches formulés à l'encontre de la requérante. Il serait probable que la salariée se serait relâchée, une fois la période d'essai terminée.

Quant au préjudice matériel, la requérante n'aurait que fourni la preuve de 15 recherches d'emploi. Durant les mois de janvier, avril, mai, juin et juillet, il n'y aurait aucune recherche. 1,5 recherches par mois ne seraient pas suffisantes afin de démontrer une recherche assidue. Il y aurait également des doublons.

Quant au préjudice moral, la requérante soutiendrait avoir eu un suivi en psychiatrie. Or, le certificat du médecin ne serait pas en lien avec son licenciement.

Le certificat daterait encore de 4 mois après le licenciement et il n'y aurait aucun lien de causalité. La salariée ne prouverait pas qu'elle aurait eu des angoisses pour son futur.

La défenderesse précise qu'un certificat médical n'empêcherait pas de rechercher un emploi.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 12 novembre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 23.824,10.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 15 janvier 2025 à septembre 2025.

L'ETAT expose que son décompte prendrait en compte les indemnités versés jusqu'à septembre 2025, tandis que celui de la requérante jusqu'au mois d'octobre 2025.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. Quant à la précision

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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.124-5 (2) du Code 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

A la lecture de la lettre de motifs, le tribunal constate que l'employeur reproche à la requérante « *un comportement* » face à ses supérieures hiérarchiques, face à l'équipe de soins et face aux résidents.

La défenderesse fait état de plusieurs manquements graves aux obligations professionnelles de la requérante, sans les avoir énoncés.

La lettre de motifs commence par des faits ayant eu lieu le 19 octobre 2024 et 20 octobre 2024, alors que la requérante aurait contraint plusieurs résidents à se mettre en pyjama. Aucun nom de résident n'est donné. L'employeur n'est pas précis dans le nombre de résidents, alors qu'il est question d'au moins 4, sans en être certain. L'employeur parle d'heures inappropriées sans l'évoquer précisément, mais à partir de 16.30 heures et avant le repas du soir à 18.00 heures. L'employeur n'indique pas non plus à quelle heure la requérante aurait dû effectuer cette tâche.

Le même jour, soit le 19 octobre 2024, la requérante aurait serré les poignets d'une résidente. Le nom de la résidente n'est pas donné, le lieu non plus et encore moins qui aurait assisté à ce fait. Il semble être question d'ouï-dire.

Toujours le 19 octobre « *la famille d'un résident concerné a rendu visite à son bien-aimé avant le repas du soir* » et la « *famille du résident fait partie du comité de direction d'un des plus grands acteurs clé dans plusieurs domaines humanitaires, sociaux et sanitaires* ». L'employeur continue à n'identifier strictement personne.

Sans être exhaustif, la défenderesse continue dans sa lettre de motifs de faire état de « *résidents* », « *coéquipier* », « *hiérarchiques supérieurs* », sans les nommer.

L'employeur fait encore état d'un ordre donné à une certaine Madame PERSONNE3.) et que la requérante aurait donné l'ordre suivant : « *ne l'écoute pas, va lui mettre le pyjama, moi je vais mettre le pyjama à XXX* ». Il est impossible de savoir qui, Madame PERSONNE3.) ne devrait pas écouter et à qui la requérante a mis le pyjama.

Quant aux reproches du 25 octobre 2024, là aussi aucune indication de quel supérieur hiérarchique ou de résident il s'agit.

Quant au reproche que la requérante allait ignorer les ordres de Madame PERSONNE6.), aucune indication à qui la requérante aurait indiqué vouloir ignorer les ordres, quand et même où.

L'employeur continue par faire état de faits qui ont eu lieu, sans indiquer de date, avec un infirmier et deux collègues. Les mêmes observations s'imposent ici.

La requérante aurait encore violé la vie privée d'une résidente en date du 20 octobre 2024, à nouveau sans aucune indication du nom.

Il est encore fait état de faits observés par PERSONNE3.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.). Il n'est pas clair, s'il s'agit du fait d'avoir ouvert des espaces privés sans justification légitime ou le fait de se déplacer avec un sac dans la chambre des résidents. Quant au fait de se déplacer avec un sac, cela soulèverait des interrogations sur le respect des protocoles et des règles en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la vie privée des résidents. Le tribunal constate qu'il n'est pas clair s'il s'agit d'une faute ou non de circuler avec un sac, alors que seuls des « *interrogations* » sont émises.

L'employeur semble vouloir insinuer un potentiel vol par la requérante d'objets privés appartenant à un résident non identifié, or le tribunal ne peut que deviner ce que l'employeur voulait dire.

L'employeur n'est pas précis dans la mesure où il n'est pas possible de cerner quelles prétendues fautes auraient été commises, la quasi-totalité des noms des personnes qui auraient assisté aux faits, des supérieures hiérarchiques, des résidents et des collègues font défaut. D'ailleurs les motifs sont rédigés avec des termes généraux et vagues sans indiquer, quels ordres, quelles consignes et quelles erreurs auraient été commises par rapport à quelles règles.

La lettre de motifs est d'une telle généralité et tellement vague, qu'il suffirait à la fondation SOCIETE1.) de changer le nom et l'adresse du destinataire et elle pourrait en faire usage pour licencier n'importe quel aide-soignant de son service.

La requérante a d'ailleurs relevé, à juste titre, d'innombrables exemples d'imprécision et de questions à se poser par rapport à la lettre de motifs dans sa requête, auxquels le tribunal renvoie.

Face à l'explication de la défenderesse qu'elle est liée par le secret professionnel et qu'elle aurait voulu protéger tant ses salariés que ses résidents, le tribunal ne peut que remarquer, que pour une raison non fournie au tribunal, le secret professionnel ne vaudrait pas dans le cadre de l'offre de preuve. En effet, l'employeur se permet de fournir tous les noms des collègues impliqués dans son offre de preuve, faite à l'audience des plaidoiries, sans considération du secret professionnel dont elle se prévaut pour ne fournir aucune identité dans sa lettre de motifs.

Or, il est de jurisprudences constante et prévu par la loi qu'il n'est pas possible de pallier la carence de la précision des motifs par des explications fournies ultérieurement. En effet, rien n'aurait empêché l'employeur de fournir les noms des collègues dans la lettre de motifs, afin de permettre à la salariée et au tribunal de comprendre ce qui lui est reproché.

La précision des motifs se limite d'ailleurs à l'énoncé se trouvant dans la lettre de motifs.

Le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la fondation SOCIETE1.), qui entend prouver la précision des motifs par des attestations testimoniales, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de motifs du licenciement n'est pas précise et que le licenciement du 4 novembre 2024 doit partant être déclaré abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 7.572,05.- euros à titre de préjudice matériel.

La fondation SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors qu'elle n'aurait pas donné des preuves quant à des recherches assidues, alors que 1,5 recherches par mois ne seraient pas suffisantes. D'ailleurs la requérante aurait cherché un emploi que tardivement.

La requérante explique qu'elle aurait été malade et aurait eu des conséquences psychiatriques des suites de son licenciement.

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 et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

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. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions 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. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (voir en ce sens 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961).

Le tribunal constate au vu des pièces versées que la requérante a candidaté à quelques postes en tant qu'aide-soignante durant les mois de février 2025 (3 demandes) et a continué avec plusieurs recherches en mars 2025 (5 demandes) et puis août 2025 (5 demandes).

La requérante est active dans le secteur de la santé et du social en tant qu'aide-soignante. Il s'agit d'un secteur très dynamique.

Il résulte dès lors des pièces produites que la requérante a documenté une recherche d'emploi effective et assidue et a satisfait à son obligation de tenter de minimiser son dommage en cherchant activement un emploi uniquement pour les mois de mars 2025 et août 2025, 3 recherches d'emploi en février n'étant pas suffisantes.

En tenant compte de l'âge de la requérante au moment de son licenciement (54 ans) et de son ancienneté de moins d'un an, du secteur très dynamique de la santé et du social pour le poste d'aide-soignante, de l'absence de recherches durant la période de préavis, de la non-dispense de recherches même en cas de maladie, le Tribunal retient qu'une période de 1 mois, après l'écoulement du préavis de 2 mois, aurait dû suffire pour lui permettre de retrouver un emploi. Au-delà de ce délai, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé.

La requérante verse plusieurs de ses fiches de salaires. Son dernier salaire était de 3.184,78.- euros brut.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT à l'appui de sa demande que pour le mois de mars 2025, la requérante a perçu des indemnités de chômage de 2.746,81.- euros brut.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à concurrence du montant de (3.184,78.- euros brut - 2.746,81.- euros brut) = **437,97.- euros brut** et de condamner la fondation SOCIETE1.) à lui payer ce montant.

3.2.2. Préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge de la requérante, PERSONNE1.) était âgée de 54 ans.

En tenant compte de la faible ancienneté (près de 9 mois) au moment du licenciement, des circonstances de celui-ci, ainsi que du certificat du docteur PERSONNE8.) du 10 avril 2025, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **2.500.- euros**.

3.3. Demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 23.824,10.- euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 15 janvier 2025 à septembre 2025.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail :

« Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ».

Eu égard à la période de référence de 1 mois retenue dans le cadre de l'appréciation de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi à la suite de son licenciement, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la fondation SOCIETE1.) à concurrence du montant de **2.746,81.- euros brut**.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun justificatif n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

Au vu de l'issue du litige, la fondation SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros**.

4.3. Frais et dépens

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

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle diminue sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 7.572,05.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 4 novembre 2024 que la fondation SOCIETE1.) a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **437,97.- euros brut** à titre de préjudice matériel avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la fondation SOCIETE1.) ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant **2.746,81.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant **2.500.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette la demande de la fondation SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant **1.000.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la fondation SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé