

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR. 336/2026  
L-TRAV-714/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 JANVIER 2026**

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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Eric FERRANDINI, en remplacement de Maître Steve DE OLIVEIRA ROSA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch,

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée, « SOCIETE1.) SARL »)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Didier SCHÖNBERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

***ainsi que***

**l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses

bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, 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 14 octobre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 4 novembre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 22 décembre 2025.

Lors de cette audience, Maître Eric FERRANDINI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Didier SCHÖNBERGER répliqua pour la société défenderesse. Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

### Jugement qui suit :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 14 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 16 août 2024 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

\*indemnité compensatoire de préavis : 6.890,84 EUR,

\*préjudice matériel : 10.000,- EUR,

\*préjudice moral : 10.000,- EUR.

Elle demande encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 5.000,- EUR à titre de dommages et intérêts pour frais et honoraires d'avocat exposés dans la présente instance.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 22 décembre 2025, la requérante renonce à sa demande à titre de frais et honoraires d'avocat. A la même audience, suivant décompte actualisé, elle réduit sa demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 4.880,54 EUR et elle demande la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 27.923,36 EUR, sinon au paiement du montant de 20.942,52 EUR à titre de préjudice matériel.

### Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *personnel de bureau* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 juillet 2023, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2023.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 16 août 2024, qui se lit comme suit :

Cf. courrier

Par courrier du 2 septembre 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La requérante soutient également qu'elle se trouvait en congé de maladie au moment de son licenciement. Dès lors, en vertu de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, l'employeur n'était pas autorisé à procéder à son licenciement.

Elle fait en outre valoir que, compte tenu de son état psychologique, elle n'était pas en mesure d'effectuer des démarches de recherche d'emploi après la rupture du contrat. Elle précise avoir bénéficié d'un suivi psychiatrique.

**SOCIETE1.)** conteste avoir procédé au licenciement de la requérante durant une période de protection, soutenant qu'elle n'avait pas reçu le certificat d'incapacité de travail.

Elle ne remet pas en cause le droit de la requérante à l'indemnité compensatoire de préavis.

En revanche, SOCIETE1.) conteste tant le principe que le quantum des préjudices matériel et moral invoqués. Elle fait valoir qu'il n'existe aucun lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel allégué pour le mois de septembre 2024, durant lequel la requérante a perçu l'indemnité pécuniaire de maladie.

Elle soutient en outre que la requérante ne démontre pas avoir entrepris des démarches actives en vue de retrouver un emploi.

**L'ETAT DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte actualisé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la « partie mal fondée », à lui rembourser le montant de 17.236,50 EUR, avec les intérêts légaux tels que droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

### Les motifs de la décision

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

### Le moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

PERSONNE1.) ne verse aux débats aucun élément de preuve démontrant qu'elle aurait informé son employeur de son incapacité de travail ni qu'elle lui aurait transmis un certificat y afférant.

Dès lors, il y a lieu de constater qu'elle ne rapporte pas la preuve d'avoir satisfait aux obligations d'information prévues à l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail. Elle ne peut, en conséquence, se prévaloir de la protection contre le licenciement instituée par cette disposition.

Il s'ensuit que le moyen tiré par PERSONNE1.) de la violation de l'interdiction de licencier durant une période d'incapacité de travail n'est pas fondé.

## La précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, l'employeur ne fait état d'aucun motif de licenciement dans la lettre du 16 août 2024.

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

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 16 août 2024 est à déclarer abusif.

## Les demandes indemnitaires

### L'indemnité compensatoire de préavis

La partie défenderesse ne conteste pas la demande de la requérante.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal. Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de 4.880,54 EUR (2\*3.490,42 – 2.100,3 EUR (paiements de SOCIETE1.)), sous réserve du recours de l'Etat.

## Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande principalement le montant de 27.923,36 EUR à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 8 mois, et ce du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 31 mai 2025 et subsidiairement le montant de 20.942,52 EUR, sur base d'une période de référence de six mois.

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.

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, 8<sup>ème</sup> ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

La requérante verse en cause un rapport médical établi le 14 septembre 2024 par le Docteur PERSONNE2.), soit un mois après le licenciement. S'il résulte dudit rapport que la requérante doit être prise en charge avec un traitement pharmacothérapeutique incisif et d'un traitement psychothérapeutique pendant les mois à venir et qu'elle n'est pas encore capable « actuellement » de reprendre un travail de façon régulière, il en résulte également que l'état dépressif dont se prévaut la requérante est antérieur au licenciement. Il n'est dès lors pas établi que son état de santé est en relation causale avec le licenciement.

Il résulte des pièces que la requérante a versées au dossier que cette dernière a fait une première demande d'emploi en décembre 2024, une demande d'emploi en janvier 2025, une demande d'emploi en mars 2025, deux demandes d'emploi en avril 2025

et de nombreuses demandes d'emploi en mai 2025. Elle ne rapporte dès lors pas la preuve d'avoir recherché, rapidement, activement et de façon continue un emploi.

Dans ces conditions, la requérante doit être déboutée de sa demande tendant à l'indemnisation d'une perte de revenu consécutive à son licenciement.

### Le préjudice moral

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte des circonstances du licenciement ainsi que de l'âge de la requérante et à son ancienneté au moment où celui-ci est intervenu, le tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande et fixe le montant des dommages et intérêts ex aequo et bono à 1.500,- EUR.

### La demande de l'ETAT

L'ETAT réclame le paiement de la somme de 17.236,50 EUR correspondant aux indemnités de chômage versées à la requérante pour la période allant du 10 octobre 2024 au 9 avril 2025.

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La période théorique couverte par l'indemnité de préavis s'étend du 17 août 2024 au 17 octobre 2024.

Or, il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité de préavis, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage pour un montant total de 765,64 EUR (2.105,51/22\*8).

Il s'ensuit qu'il y a lieu de condamner SOCIETE1.) à payer 765,64 EUR à l'ETAT.

La demande d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors fondée pour le montant de 4.114,9 EUR (4.880,54 EUR – 765,64).

### Les demandes accessoires

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

SOCIETE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 1.000,- EUR, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus. En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,

Statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme;

**dit** abusif le licenciement prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») à l'égard de PERSONNE1.) le 16 août 2024 ;

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur du montant de 4.114,9 EUR;

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel ;

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral à hauteur du montant de 1.500,- EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.614,9 EUR avec les intérêts légaux à compter du 14 octobre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à hauteur du montant de 765,64 EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 765,64 EUR

avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2025, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à hauteur du montant de 1.000,- EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») à payer à PERSONNE1.) le 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 (en abrégée : « SOCIETE1.) SARL ») en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (en abrégée : « 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 Jill LEJEUNE, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Jill LEJEUNE  
greffière