

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

Rép.no. 499 /26  
L-TRAV-783/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**JEUDI 5 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT**  
**DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

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 à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° 220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

---

## **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 20 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 25 janvier 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 27 novembre 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Delia LAURIA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Pierre LEININGER se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 30 janvier 2023 et aux fins de s'y entendre à lui payer les montants suivants :

•préjudice matériel	24.250,02 €
•préjudice moral (licenciement)	16.166,67 €
•préjudice moral (harcèlement moral/sexuel)	8.083,34 €
•frais et honoraires d'avocat	5.000,00 €

ces montants étant réclamés chaque fois avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

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

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

De son côté, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée et ayant pris effet au 17 janvier 2022 en qualité de « *Assistant* ».

Par lettre datée du 30 janvier 2023, elle a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> février 2023 et expirant le 31 mars 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du salarié datée du 20 février 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 20 mars 2023.

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

Par un un courrier du 19 juin 2023, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait exposer qu'en date du 14 juillet 2022, la société employeuse lui aurait adressé une lettre de félicitation avec l'information qu'elle bénéficierait d'une augmentation de son salaire et de l'attribution de plusieurs avantages en nature.

En date du 23 novembre 2023, elle aurait adressé au service des ressources humaines une plainte pour harcèlement moral et sexuel.

Cette plainte n'aurait été suivi d'aucun effet.

Par un courrier daté du 20 janvier 2023, la société SOCIETE1.) lui aurait adressé une convocation à un entretien préalable fixé au 24 janvier 2023.

Ensuite, par un courrier daté du 24 janvier 2023, la société SOCIETE1.) lui aurait adressé une mise à pied avec maintien de son salaire et par un courrier daté du 30 janvier 2023, elle aurait été licenciée avec un délai de préavis de deux mois.

Quant à la lettre de motivation du licenciement intervenu, PERSONNE1.) soulève en premier lieu le défaut de précision des motifs.

Par ailleurs, elle conteste les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon elle, ne seraient encore ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Elle conclut dès lors au caractère abusif du licenciement intervenu.

En outre, PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'actes de de « *harcèlement sexuel et/ou moral* » auprès de l'employeur.

Elle reproche à son ancien employeur d'avoir manqué de réagir suite à la dénonciation des agissements dont elle aurait été victime. L'employeur n'aurait pris aucune mesure pour investiguer ou faire cesser les faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel ou moral et que, au contraire, en réponse à sa plainte, elle aurait été licenciée.

Actuellement, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

- |  |             |
|--|-------------|
| • préjudice matériel                         | 4.041,67 €  |
| • préjudice moral (licenciement)             | 16.166,67 € |
| • préjudice moral (harcèlement moral/sexuel) | 8.083,34 €  |
| • frais et honoraires d'avocat               | 5.000,00 €  |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Elle fait plaider qu'il n'y aurait pas eu de plainte en bonne et due forme pour des prétendus agissements de harcèlement faite par la requérante et elle estime par conséquent que le licenciement intervenu ne se situerait pas en lien avec le courriel de la requérante du 23 novembre 2022.

Le licenciement avec préavis serait intervenu plus de deux mois plus tard et pour des motifs liés au manque de performance et d'implication de la requérante.

L'employeur soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment précise et seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le congédiement de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) considère que la réalité des motifs du licenciement résulterait à suffisance de ses pièces versées aux débats.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant au titre de l'indemnisation des préjudices subis, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

La société SOCIETE1.) conteste encore les développements d'PERSONNE1.) en relation avec le harcèlement allégué et la demande en indemnisation formulée de ce chef.

## MOTIVATION DU JUGEMENT

### ***Quant au harcèlement***

PERSONNE1.) fait plaider qu'elle aurait en réalité été licenciée pour avoir dénoncé à son employeur des actes constitutifs de harcèlement moral et sexuel. En réponse à la dénonciation des actes dont elle aurait été victime, l'employeur l'aurait licenciée de façon injustifiée.

La partie employeuse conteste la version des faits donnée par la requérante, notamment que le licenciement soit intervenu en rapport avec la dénonciation d'actes de harcèlement.

En l'espèce, il convient d'emblée d'observer que la requête introductive d'instance ne contient aucune description ne fût-ce que sommaire de faits de harcèlement moral ou sexuel.

D'autre part, les prétendus faits de harcèlement se situent antérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation sur le harcèlement moral invoquée dans la requête.

Aux termes du dispositif de sa requête, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 8.083,34 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral consécutif au « *harcèlement sexuel et/ou moral* » dont elle aurait été victime et en particulier pour l'absence de réaction de l'employeur après avoir été informé.

L'employeur a en effet l'obligation de réagir et d'investiguer au sein de son entreprise au sujet des faits de harcèlement et de discrimination qui sont portés à sa connaissance.

Dans le cadre d'une plainte consécutive à des reproches de harcèlement et de discrimination, le tribunal du travail, s'il est saisi d'une telle demande, peut constater des manquements de l'employeur à ses obligations s'il ne procède pas à des investigations, respectivement ne prend pas des mesures appropriées pour faire cesser ces problèmes.

PERSONNE1.) fait valoir qu'en date du 23 novembre 2022, elle aurait envoyé à PERSONNE2.) du service RH un courrier électronique pour dénoncer des faits de harcèlement moral et sexuel dont elle serait devenue victime dans l'équipe dans laquelle elle a travaillé. Elle y invoque notamment des remarques faites par des collègues au sujet de ses tenues vestimentaires.

Ce mail est versé en pièce 5).

A la fin de ce mail, PERSONNE1.) a écrit ce qui suit : « *Je souhaiterais que cela reste entre nous pour le moment, jusqu'à ce que l'on discute demain.* »

Une entrevue a eu lieu le lendemain 24 novembre 2022 entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.).

Il n'a pas été précisé par les parties ce qui aurait été discuté lors de cet entretien.

PERSONNE1.) soutient encore qu'un nouvel épisode se serait produit le 20 janvier 2023 et que, quelques jours plus tard, elle aurait été convoquée à un entretien préalable et aurait ensuite été dispensée de toute prestation de travail.

Elle fait encore valoir avoir mentionné le harcèlement au cours de l'entretien préalable et se réfère aux notes manuscrites de PERSONNE3.), membre de la délégation du personnel, présente lors de l'entretien (pièce 27).

Il ressort de ces notes que le sujet du harcèlement a été abordé. PERSONNE3.) a uniquement noté « *harcèlement remarques sur vêtements + touché* » et « *parler à son counselor* » et encore « *de la part de PERSONNE4.)* ».

En outre, PERSONNE1.) invoque encore un échange de messages qu'elle a eu avec PERSONNE4.), versé en pièce 26).

Ces messages datent du 13 et 14 juillet 2024. Il en découle que PERSONNE4.) demande à PERSONNE1.) d'arrêter de le « *stalker* » et cette dernière répond « *je te stalk pas là Arrête de me harassed* ».

Il appartient au requérant de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail, qu'il a informé la partie défenderesse de ce harcèlement moral et que la partie défenderesse n'a pas donné suite à cette information.

En effet, la connaissance des faits de harcèlement moral par l'employeur est en effet la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre des mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou prévenir les faits de harcèlement, mais elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes, tels que les responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux, ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.

Il faut en outre que cette connaissance donnée à l'employeur concerne des faits décrits en des termes suffisamment précis.

Il appartient dès lors au salarié qui se prétend victime d'un harcèlement moral d'en prouver la réalité.

Il y a d'autre part lieu de constater que le mail du 23 novembre 2022 invoqué par la requérante au titre de dénonciation d'agissements de harcèlement qu'elle aurait subis ne contient aucun nom des collègues de travail qui auraient fait les remarques qu'elle a citées.

De plus, elle demande expressément à la personne informée du service RH qu'elle souhaite que les informations restent « *entre nous* » jusqu'au lendemain 24 novembre 2022, date à laquelle les deux personnes se sont réunies.

Le tribunal ignore ce qui a été discuté lors de cette entrevue.

La requérante n'établit pas avoir fait une autre dénonciation formelle après cette réunion.

Elle n'établit pas non plus d'autres faits postérieurs à son mail du 23 novembre 2022.

L'échange de messages versé entre la requérante et PERSONNE4.) en pièce 26) ne prouve aucun fait de harcèlement moral ou sexuel puisque les deux personnes s'y accusent mutuellement de harcèlement, respectivement de « *stalking* ».

Il n'est pas non plus établi que l'employeur ait eu connaissance de ces faits avant l'entretien préalable.

PERSONNE1.) a encore versé un échange de messages avec PERSONNE5.) au titre d'un fait nouveau (pièce 6).

Le tribunal croit pouvoir en déduire que les deux femmes s'échangent au sujet d'un collègue masculin, mais aucun fait concret et aucun nom se dégagent de cette pièce. Cet échange de messages ne contient pas non plus des indices quant à un possible harcèlement.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de conclure, et ce conformément à ce qui est soutenu par la partie défenderesse, qu'il n'y a eu aucune dénonciation de faits précis faite auprès de l'employeur.

PERSONNE1.) reste en outre en défaut de préciser en quoi l'employeur aurait manqué à ses obligations.

Dans ces conditions, en l'absence d'éléments probants pour établir la réalité des faits de harcèlement et du préjudice subi, aucune faute ne peut être retenue dans le chef de l'employeur.

La demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral, qui par ailleurs n'est pas non plus prouvé, est à rejeter comme non fondée.

Il s'ensuit encore qu'il y a lieu de constater qu'il n'est pas établi que le licenciement n'est pas intervenu en lien avec le courriel du 23 novembre 2022.

### ***Quant au licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Par ailleurs, les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables.

La précision doit donc 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 le 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.

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

Il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

La lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéroNUMERO2.) du rôle; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéroNUMERO3.) du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Dans la lettre de motivation du 20 mars 2023, la société SOCIETE1.) rappelle d'abord les tâches d'PERSONNE1.) depuis son entrée en service en date du 17 janvier 2022.

Elle reproche ensuite à la requérante une insuffisance professionnelle se traduisant par un manque de performance et de qualité de son travail, constaté pendant la période du 17 janvier au 3 juillet 2022 où elle avait été affectée au service « Technology Solution Delivery » (deuxième pas du courrier des motifs).

Il est mentionné que les performances de la requérante n'ont pas correspondu aux attentes de l'employeur et qu'il aurait même été demandé par un « *Partner* » du département concerné de terminer le contrat de travail pendant la période d'essai. Une nouvelle chance aurait été donné à la requérante dans le département « *Tranformation Architecture* » à partir du 4 juillet 2022. Les tâches lui attribuées auraient été les mêmes.

Ce passage est énoncé avec une précision suffisante.

Or, même si en principe une insuffisance professionnelle doit être appréciée sur un certain laps de temps, toujours est-il que les faits en question se situent dans la période d'essai et l'employeur n'a pas décidé de mettre fin au contrat de travail au motif que la période d'essai n'a pas été concluante pour lui, mais il a au contraire donné une autre chance à PERSONNE1.) en la transférant dans un autre département.

Il convient surtout de relever qu'PERSONNE1.) s'est fait adresser en date du 14 juillet 2022, soit quelques jours avant la fin de cette période d'essai de six mois, un courrier de la société employeuse qui la remercie pour son engagement pour la société et son « *hard work during this exceptional fiscal year* » et lui accorde une augmentation de son salaire et des avantages en nature.

Le tribunal estime que ce courrier se trouve en parfaite contradiction avec les motifs du licenciement constatés sur la période du 17 janvier au 3 juillet 2022 et qu'ainsi, ce passage du courrier des motifs est à écarter pour être dépourvu de tout caractère sérieux.

La société SOCIETE1.) allègue ensuite avoir constaté un défaut d'amélioration de la part de la requérante et que ses supérieurs ont continué à observer un manque de qualité du travail accompli par celle-ci.

A partir de la troisième page de la lettre de motivation, l'employeur indique plusieurs exemples se situant dans la période de septembre 2022 à fin janvier 2023.

Il convient de remarquer que les cinq premiers paragraphes de cette troisième page du courrier des motifs sont énoncés de façon vague et imprécise en ce que l'employeur se limite à décrire les faits avec quelques mots clés, sans aucune explication quant aux circonstances exactes.

Ces faits sont donc décrits de façon trop vague et imprécise, de sorte qu'il ne saurait être déterminé quel serait les manquements concrets reprochés à PERSONNE1.).

Ces passages de la lettre de motivation sont dès lors à écarter.

Quant à l'exemple relatif au « *Police engagement* » énoncé au sixième paragraphe de la même page, se situant dans la période de décembre 2022 à janvier 2023, il manque également de la précision nécessaire.

L'employeur semble reprocher à la requérante de ne pas avoir passé un examen pour obtenir une « *certification* » sans expliquer de quoi il s'agit concrètement.

D'autre part, il convient en outre de relever que l'échange de mails entre PERSONNE6.), manager, et la requérante versé en pièce 5) n'est pas de nature à établir ce reproche, à le supposer encore énoncé avec une précision suffisante ce qui n'est pas le cas.

La même conclusion s'impose pour le dernier paragraphe énoncé à cette troisième page où la société employeuse se contente à formuler en des termes vagues et généraux tirés des critiques émises par PERSONNE6.) à l'égard de la requérante, constitué par un résumé d'un mail relatif au « *feedback sur la performance d'PERSONNE1.)* » envoyé par PERSONNE6.) à PERSONNE2.) en date du 23 janvier 2023 (pièce 4 de la partie défenderesse).

Il est indiqué dans ce passage dans le courrier des motifs que PERSONNE6.) se serait plaint de ne pouvoir attribuer à PERSONNE1.) que des tâches basiques qu'elle n'aurait même pas accompli de manière satisfaisante.

A défaut pour la société SOCIETE1.) de fournir de plus amples explications, cet exemple manque dès lors de précision et n'est encore ni réel ni sérieux.

Aucune attestation testimoniale établie par PERSONNE6.) ou PERSONNE7.), Partner cité en haut de la quatrième page de la lettre de motivation qui aurait confirmé le « *lack of performance and reliability* » le même jour, n'a été versé en cause.

A noter encore que le mail de PERSONNE6.) versé en pièce 4) contient des appréciations très subjectives ce qu'il y reconnaît d'ailleurs lui-même : « *general*

*impression from myself*». De plus, il a écrit dans ce mail avoir rarement travaillé avec PERSONNE1.).

Afin d'établir les motifs du licenciement, à les supposer encore énoncés de façon suffisamment précise, la partie défenderesse a versé des mails tirés de tout contexte (pièce 5,8,9).

A la quatrième page, l'employeur se réfère encore à un « *feedback* » d'PERSONNE5.), senior manager », et PERSONNE8.), dans le système interne « *Lead* ».

Or, les pièces 15) et 16) versées par la partie défenderesse ne permettent pas de tirer une quelconque conclusion.

Ce point est donc également à écarter pour manquer de clarté et n'est d'ailleurs pas établi.

Il y finalement lieu de remarquer que la requérante a versé de son côté des attestations testimoniales établies par PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.) et surtout par PERSONNE12.), son ancien manager auprès de la partie défenderesse, qu'elle a travaillé correctement. Ce dernier explique notamment encore que le « *caractère plutôt réservé d'PERSONNE1.) lorsqu'elle s'adressait au management, et plus particulièrement à PERSONNE13.), partner du département lors du passage d'PERSONNE1.), a joué en sa défaveur* ».

En ce qui concerne les reproches intitulés « *non-compliance with Overtime/Vacation procedures* » et « *non-compliance with our SOCIETE1.) remote working policy* », il y a lieu de retenir qu'ils ne sont pas énoncés de façon suffisamment précise alors que la société SOCIETE1.) n'a pas expliqué expressément quelles règles n'auraient pas été respectées.

Il est encore reproché à la requérante un « *non respect of the working schedules, by repeatedly not respecting the mandatory time segments* ».

L'employeur y a énoncé deux exemples de faits survenus le même jour où la requérante serait arrivée en retard sur le lieu de travail et aurait pris un « *lunch break* » de trois heures, le 23 décembre 2022 et il qualifie ce comportement de « *repeated refusal of instruction and insubordination* » et de « *unprofessional and not acceptable* ».

Or, il résulte de la pièce 11) versé par la partie défenderesse que la pause de midi n'a duré que deux heures, que PERSONNE6.) a en outre adressé un rappel sur la durée de la pause-midi à toute son équipe, que PERSONNE1.) s'est excusé de son retard et qu'elle a donné son point de vue.

Le ton employé dans sa réponse donnée à PERSONNE6.) peut être considéré comme inapproprié, mais cela ne fait l'objet du reproche qui est formulé en des termes généraux (« *insubordination* »).

Au vu de ce qui précède, il convient de conclure que les motifs du licenciement ne sont pas énoncés de façon suffisamment précise, respectivement manquent de caractère réel et sérieux.

Il y a donc lieu de déclarer abusif le licenciement d'PERSONNE1.), intervenu le 30 janvier 2023.

### ***Quant à l'Indemnisation***

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

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

Actuellement, PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 4.041,67 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie par lui pendant une période de référence d'un mois.

La demande est contestée en son principe et en son quantum.

La partie défenderesse fait plaider que la requérante n'établirait pas avoir fait le moindre effort pour trouver un nouvel emploi alors qu'elle ne verserait aucune pièce à ce sujet. D'autre part, elle ne serait restée que deux jours sans emploi. La demande serait donc à rejeter.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

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.

En outre, il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. A défaut de cela, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin le 31 mars 2023. Elle a bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis et même à partir de la date de l'entretien préalable en date du 24 janvier 2023.

Elle a retrouvé un nouvel emploi à compter du 17 avril 2023.

Même si elle n'a pas versé de documents établissant les efforts personnels déployés pour retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, il y a lieu de considérer que du fait que la requérante a conclu un nouveau contrat de travail prenant effet moins de trois semaines après la fin de la relation de travail, elle a fait preuve d'avoir été suffisamment diligente.

En raison des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge de la requérante (née en 1998), de la nature de l'emploi occupé par celle-ci, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 14 avril 2023.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de  $(4.041,67 : 2) = 2.020,83$  euros.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 16.166,68 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par elle du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la brève durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.200 euros.

## **Quant aux demandes accessoires**

### *Frais et honoraires d'avocat*

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 5.000 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle verse une preuve de paiement de provisions pour le montant de 2.000 euros.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

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.

### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre la requérante.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

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

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 30 janvier 2023;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 2.020,83 euros et non fondée pour le surplus;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.200 euros;

**déclare non fondée** la demande d' PERSONNE1.) au titre de frais et honoraires d'avocat, partant en déboute;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.220,83 euros (trois mille deux cent vingt euros et quatre-vingt-trois cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

**déclare non fondée** en partie la demande de la société à responsabilité limitée société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLE, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce

déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**