

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 231 / 2026
L-TRAV-575/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 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
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Randa BOURAGHDA, avocate,
demeurant à Luxembourg,

et

SOCIETE1.), établie et ayant son activité commerciale à L-ADRESSE2.), inscrite au
Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg,

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement -
déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 octobre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique
du 14 novembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la

demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 15 décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Randa BOURAGHDA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Quentin GAVILLET répliqua pour la société défenderesse.

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 14 mars 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé présenté à l'audience du 15 décembre 2025 et versé en cours du délibéré, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde :

*préjudice matériel : 105.169,22 EUR,

*préjudice moral : 14.945,72 EUR,

*dommages et intérêts pour harcèlement moral : 67.255,74 EUR.

A l'audience du 15 décembre 2025, il a renoncé à sa demande à titre de prime de vente d'un montant de 1.260,83 EUR.

Il sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 5.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « responsable e-commerce » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} janvier 2019.

Par courrier du 14 mars 2022, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, ayant couru du 15 mars 2022 au 14 mai 2022.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs du licenciement, la partie défenderesse lui a répondu par un courrier du 12 avril 2022 libellé dans les termes suivants :

« COURRIERS »

Par courrier du 13 juin 2022, PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il 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.

Le requérant conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de motivation. Il soutient que la partie défenderesse ne verse aucune preuve pour étayer l'externalisation des tâches qui lui avaient été attribuées.

PERSONNE1.) entend encore engager la responsabilité contractuelle de la partie défenderesse pour harcèlement moral sur base de l'article 1134 du Code civil.

Il soutient avoir été victime entre août 2021 et mai 2022 des actes de harcèlement moral suivants :

- la modification de son contrat de travail,
- la mise à l'écart de son poste de travail,
- l'absence de réponse à ses emails,
- des critiques, injures, moqueries et propos diffamatoires.

Selon lui, ces agissements ressortent notamment d'un échange de courriels intervenu le 28 juillet 2021 avec PERSONNE2.), salarié du prestataire externe de services informatiques. Ce dernier l'aurait insulté, critiqué et n'aurait pas donné suite à ses demandes d'accès, malgré un rappel adressé le 4 novembre 2021. L'employeur, mis en copie de ces échanges, n'aurait pris aucune mesure pour faire cesser ces comportements.

Il ajoute que sa mise à l'écart se serait manifestée, entre autres, par la mise en ligne du site de vente par l'employeur sans aucune consultation préalable de sa part.

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

La partie défenderesse soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière. Il en résulterait clairement que PERSONNE1.) a été licencié pour des raisons économiques.

La partie défenderesse soutient que les motifs du licenciement présentent un caractère réel et sérieux. Elle expose que le poste occupé par le requérant a été supprimé et que les tâches qui lui étaient confiées ont été réparties entre d'autres salariés ainsi qu'un prestataire externe. Elle ajoute que les relations avec le requérant étaient conflictuelles. Elle fait également valoir que PERSONNE1.) aurait, par l'intermédiaire de sa société, procédé à la refacturation de certaines prestations, ce qui aurait entraîné une double charge financière pour l'employeur.

Elle conteste tant le principe que le quantum des préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.). Elle estime que la période de référence de 24 mois retenue par ce dernier n'est pas justifiée et sollicite qu'elle soit ramenée à des proportions plus appropriées.

La partie défenderesse s'oppose enfin à la demande de dommages et intérêts au titre de harcèlement moral. Elle conteste l'existence des faits allégués, faisant valoir que le requérant n'en rapporte même pas un commencement de preuve.

Elle sollicite, enfin, l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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 licenciement

La précision de la lettre de motivation

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

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

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

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

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision

relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

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

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

En l'espèce, l'employeur n'a pas exposé, dans la lettre de licenciement, les motifs ayant conduit à l'externalisation des services informatiques, ni précisé les conséquences de cette décision sur le poste occupé par PERSONNE1.).

La lettre de motifs du 12 avril 2022 ne répond dès lors pas aux critères de précision dégagés ci-avant.

Le licenciement doit, en conséquence, être déclaré abusif, le manque de précision de la motivation étant assimilé à une absence de motivation.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande le montant de 105.169,22 EUR à titre d'indemnisation du préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 24 mois et d'un salaire mensuel de 7.472,86 EUR. Il tient encore compte des allocations de chômage perçues pendant cette période.

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.

Il ressort des pièces versées en cause que le requérant a effectué un grand nombre de démarches de recherche d'emploi, de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'il a entrepris des actions sérieuses en vue de retrouver rapidement un travail.

En tenant compte de tous les éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge de PERSONNE1.), de son ancienneté, le tribunal fixe, dès lors, la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par la salariée, à quatre mois à partir de la fin de la période de préavis, soit du 15 mai au 15 septembre 2022.

Il ressort de la fiche de salaire du mois d'avril 2022 que PERSONNE1.) a perçu un salaire de base de 4.522,89 EUR.

Il résulte par ailleurs des fiches de salaire couvrant la période de mai 2021 à avril 2022 que le requérant a bénéficié, chaque mois, d'une prime de vente. Le montant total de ces primes s'élève, pour cette période, à 39.605,- EUR, soit une moyenne mensuelle de 3.300,- EUR (39.605 / 12).

Le salaire de référence retenu par le tribunal étant supérieur à celui invoqué par le requérant, il y a lieu de prendre en considération le montant indiqué par ce dernier, soit 7.472,86 EUR.

Pour la période du 15 mai au 15 septembre 2022, le requérant aurait perçu un salaire de 29.891,44 EUR (4*7.472,86 EUR). Il reconnaît avoir touché des indemnités de chômage pour cette période de 4.252,2 EUR (2.126,10 + 4.252,20/2).

La perte de rémunération pour la période de référence s'établit dès lors au montant 25.639,24 EUR (29.891,44 – 4.252,2).

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 25.639,24 EUR à titre de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement abusif, avec les intérêts légaux à partir du 17 octobre 2022, date de la demande en justice.

Le préjudice moral

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité du salarié licencié et à son anxiété quant à sa situation professionnelle et financière à la suite de la perte de son emploi.

En tenant compte de l'âge du requérant et de son ancienneté au moment de son licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré le licenciement, le tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de

dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 2.500,- EUR

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 17 octobre 2022, date de la demande en justice.

Le harcèlement moral

Il convient en premier lieu de relever que les faits se sont déroulés avant l'adoption de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Les articles L.246-1 et suivants du chapitre VI du titre IV du livre II du Code du travail ne sont partant pas applicables au présent litige.

En l'absence de disposition législative spécifique en matière de harcèlement moral, il convient de se référer, pour définir la notion de harcèlement moral, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui qualifie de harcèlement tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats SOCIETE2.) et SOCIETE3.), d'une part et l'SOCIETE4.), d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 en donne une définition similaire en retenant que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer les conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il s'agit d'un processus d'enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé.

Quant à la personne de l'harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique.

En l'absence de disposition spécifique dans le Code du travail, c'est l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à

prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée.

L'action étant basée sur l'article 1134 du Code civil, il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice. (Cour d'appel, 16 octobre 2014, numéro NUMERO2.) du rôle)

Il y a lieu de rappeler par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

Il y a lieu de relever que PERSONNE1.) n'a pas informé son employeur, en bonne et due forme, des actes qu'il qualifie de harcèlement moral. La seule circonstance que l'employeur ait été mis en copie de certains courriels ne saurait constituer une information suffisante concernant des faits prétendument constitutifs de harcèlement. Les actes reprochés doivent en effet être clairement identifiés et décrits afin de permettre à l'employeur de réagir de manière adéquate.

Il ne ressort par ailleurs d'aucun des échanges de courriels intervenus entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), notamment en avril et en août 2021, qu'une quelconque mise à l'écart intentionnelle du requérant aurait été opérée. Il appartenait en effet à PERSONNE3.) de décider de la mise en ligne du site, même si cette décision est intervenue durant la période de congé du requérant. Dans un courriel du 15 août 2021, PERSONNE3.) expose d'ailleurs les raisons objectives qui justifiaient sa décision d'activer le site en l'absence de PERSONNE1.).

Les courriels échangés en octobre, novembre et juillet 2021 concernent un différend avec PERSONNE2.). Ces quelques courriels sur une période prolongée ne permettent pas de conclure à un enchaînement de faits ni une attitude vexatoire, humiliante ou attentatoire à la dignité du requérant.

Il ressort au contraire des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) s'est défendu avec fermeté contre des reproches qu'il estimait injustifiés.

Les courriels produits ne suffisent dès lors pas à établir l'existence d'un harcèlement moral, lequel implique des comportements répétés, fautifs et intentionnellement attentatoires à la dignité du salarié.

Il s'ensuit que la demande du chef de harcèlement moral n'est pas fondée.

Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 500,- EUR.

Eu égard l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

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

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

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 14 mars 2022 par SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.);

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 25.639,24 EUR EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500,- EUR ;

partant, condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 28.139,24 EUR , avec les intérêts légaux à partir du 17 octobre 2022, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de SOCIETE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour harcèlement moral et en déboute;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 500,- EUR ;

condamne SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de 500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée