

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 834/2026
L-TRAV-759/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 FÉVRIER 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore,

partie demanderesse, comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Marie BENA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement 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 8 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 janvier 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 février 2026.

Lors cette l'audience Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, comparu pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, tandis que Maître Marie BENA comparu pour la partie défenderesse.

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

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 8 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 novembre 2022. Suivant le dernier état de ses conclusions, elle conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------|
| - Préjudice matériel | 15.383,55 euros |
| - Préjudice moral | 100.000,00 euros |
| - Préjudice lié au prolongement abusif de son délai de préavis | 30.000 euros |

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

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 6.000 euros 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.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Lors de l'audience du 3 février 2026, la société SOCIETE1.) sollicite reconventionnellement une indemnité de procédure de 4.000 euros.

Faits et moyens des parties

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « *secrétaire de direction* » suivant un contrat à durée indéterminée ayant pris effet en date du 1^{er} octobre 1990.

Par un courrier remis en mains propres en date du 24 novembre 2022, elle a été licenciée avec un préavis de 18 mois, commençant à courir le 1^{er} décembre 2022 et prenant fin le 31 mai 2024.

Par un courrier remis en mains propres le 25 novembre 2022, l'employeur a dispensé PERSONNE1.) de travail jusqu'à la fin de la période de préavis.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2022, PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement avec préavis.

Par courrier recommandé du 28 décembre 2022, l'employeur a fourni une lettre de motivation rédigée comme suit :

Cf. courrier

Par un courrier de son organisation syndicale du 16 janvier 2023, le licenciement intervenu a été contesté par PERSONNE1.).

Elle conteste le caractère précis, réel et sérieux des motifs énoncés par l'employeur dans son courrier de motivation du 28 décembre 2022.

S'agissant du motif économique tiré d'une prétendue diminution du chiffre d'affaires, aucun élément chiffré ne serait indiqué. Par ailleurs, il ressortirait des pièces produites que le bilan de l'entreprise demeurerait positif en 2023. PERSONNE1.) souligne en outre que l'employeur a opté pour la prolongation du préavis plutôt que pour le versement d'une indemnité compensatoire de départ, pour ensuite assortir le préavis ainsi prolongé d'une dispense de travail. Dans ces conditions, l'employeur ne saurait utilement prétendre que la suppression du poste était nécessaire afin d'éviter la poursuite du paiement des salaires et des indexations y afférentes.

PERSONNE1.) estime que le motif lié à une prétendue insuffisance professionnelle est injurieux et se trouve en contradiction avec la réalité des faits. L'employeur ne saurait se prévaloir, après 32 années de service, de trois erreurs mineures, demeurées sans conséquence, pour conclure à une prétendue insuffisance professionnelle.

Enfin, le reproche tenant à son refus d'une réaffectation assortie d'une diminution de rémunération ne saurait constituer un motif légitime de licenciement.

La société SOCIETE1.) estime que les motifs donnés dans son courrier du 28 décembre 2022 sont précis, sérieux et suffisamment établis par les pièces versées au dossier.

Le poste de « *secrétaire de direction* » initialement occupé par la salariée n'aurait plus existé au moment du licenciement. A la suite du retour de PERSONNE1.) après une période de maladie de longue durée, diverses mesures auraient été envisagées afin de permettre la poursuite des relations de travail, notamment un reclassement interne ainsi que la délégation de nouvelles tâches en vue d'accroître la charge de travail du secrétariat. Ces mesures auraient toutefois été vaines. PERSONNE1.) aurait refusé de consentir à une réaffectation. Compte tenu son comportement et les fautes professionnelles commises par PERSONNE1.), les ingénieurs auraient refusé de lui confier certaines tâches.

La société précise que le poste occupé par la salariée n'a pas été pourvu après son départ. Il ne saurait partant être retenu que la suppression de poste n'est pas réelle.

En outre, il serait de jurisprudence constante que le juge ne saurait se substituer à l'employeur dans l'appréciation des mesures d'organisation interne prises dans l'intérêt de l'entreprise.

Les revendications financières de PERSONNE1.) sont contestées tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

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 exacte 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) 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.

En vertu de l'article L.124-11(3) du Code du travail, la preuve du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Le tribunal constate d'emblée que l'employeur procède à un mélange de motifs économiques et motifs personnels pour justifier le licenciement de PERSONNE1.).

En ce qui concerne les motifs économiques, il est admis que la lettre de motivation du licenciement répond à l'exigence de précision légale si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise et de la suppression d'emplois, les mesures de restructuration qu'il a prises et leur incidence sur le poste occupé par le salarié licencié.

En l'espèce, l'employeur fait état de la non attribution de certains marchés publics pour anticiper une diminution de son chiffre d'affaires de 10 à 20% pour l'année 2023. Il est néanmoins resté en défaut de préciser clairement les mesures de restructuration ayant impacté les tâches effectuées par PERSONNE1.) et ayant entraîné inévitablement son congédiement.

Le motif développé sous le point 1.1 « *diminution du chiffre d'affaires de SOCIETE1.)* » est partant écarté pour manque de précision.

En ce qui concerne les développements sous le point 1.2. « *Suppression de poste et restructuration* », le seul constat suivant lequel « *le personnel dédié à des tâches de secrétariat représentait plus de 10% des effectifs de SOCIETE1.), soit 2 secrétaires pour un total de 19 salariés* » ne saurait permettre au tribunal de conclure que le secrétariat était en sureffectif manifeste et qu'une suppression de poste était objectivement nécessaire.

Si l'employeur prétend que le « *poste de direction* » n'était plus « *nécessaire* » depuis le départ en retraite de PERSONNE2.) et que ce fait a été constaté lors des « *fréquentes périodes d'absences* » de la requérante, non datées, l'employeur omet cependant de préciser les tâches antérieurement exécutées par PERSONNE1.) qui auraient disparu ou auraient été réparties parmi les autres membres du personnel.

Outre le fait que le motif invoqué ne satisfait pas aux exigences de précision, il convient de relever qu'il est en contradiction manifeste avec les développements figurant au point 1.5 intitulé « *Compétences professionnelles insuffisantes* ».

Il ne saurait en effet être soutenu, d'une part, que le poste n'était plus « *nécessaire* » depuis un départ à la retraite intervenu le 31 août 2019 et, d'autre part, reprocher à la requérante, en 2022, des erreurs dans l'exécution de tâches telles que l'élaboration d'offres, l'établissement de mémoires d'honoraires, la rédaction de fiches qualité ou encore l'encodage de notes de crédit. Ces griefs démontrent au contraire que la requérante demeurait effectivement chargée de ces tâches et que celles-ci avaient une utilité pour l'employeur.

Cette contradiction est encore renforcée par le prétendu choix de l'employeur d'opter, dans la lettre de licenciement, pour la prolongation du délai de préavis prévue par l'article L. 124-7(2) du Code du travail. Il a été retenu que, par cette disposition, « *le législateur a voulu permettre aux petites entreprises de ne pas devoir payer des indemnités sans contrepartie, mais de pouvoir obliger leurs salariés à prester un travail correspondant* » (Cour d'appel, 23 avril 2020, numéro CAL-2019-00949 du rôle). En décidant de maintenir la salariée au travail pendant la période de préavis prolongée,

l'employeur a nécessairement considéré que ses prestations restaient utiles au fonctionnement de l'entreprise, ce qui contredit l'affirmation d'une suppression effective et antérieure du poste. L'employeur ne saurait, à cet égard, tirer argument de la dispense de travail, intervenue postérieurement au licenciement.

Il convient pareillement d'écarter le motif sous le point 1.3. de la lettre des motifs « *Refus de réaffectation* », faute de précisions quant aux conditions de travail effectivement proposées à PERSONNE1.) et refusées par cette dernière au moment de la reprise de travail après une incapacité de travail du 26 mai 2020 au 30 avril 2021. S'y ajoute qu'en l'absence d'un avis motivé du médecin de travail en faveur d'un reclassement interne comportant une réduction du temps de travail, il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir refusé une proposition de l'employeur en ce sens, étant encore souligné que ces faits remontent à la reprise de travail de la requérante en mai 2021, soit un an et demi avant le licenciement.

En ce qui concerne le « *comportement agressif et insubordination* » développé sous le point 1.4. de la lettre de motifs, l'employeur qui licencie un salarié pour un fait qui n'a pas encore fait l'objet d'un avertissement, peut, en principe, invoquer un fait similaire antérieur, pour lequel un avertissement avait été émis, à l'appui du licenciement. Le tribunal retient néanmoins qu'en reprochant à la requérante « *une attitude acerbe s'apparentant à l'insubordination et ce notamment en élevant la voix* » le 7 novembre 2022 et s'être « *énervée* » le 18 novembre 2022, la société SOCIETE1.) n'a pas suffi à l'exigence de précision requise par la loi et la jurisprudence. Ainsi, le fait survenu en mai 2021, d'ores et déjà sanctionné par un avertissement, ne saurait justifier le licenciement.

Enfin, les quelques insuffisances professionnelles décrites avec la précision requise sous le point 1.5. de la lettre de motivation ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'une secrétaire ayant une ancienneté de 32 ans dans l'entreprise. L'employeur admettant lui-même que les tâches incombant au secrétariat ou susceptibles de lui être déléguées ont évoluées au fil des années d'occupation de la PERSONNE1.), et notamment à la suite de sa reprise de son travail après une absence prolongée pour cause de maladie, il y a lieu de considérer qu'il a agi avec précipitation en concluant à une insuffisance professionnelle.

Il s'ensuit que le licenciement doit être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

En vertu de son décompte actualisé, la requérante réclame l'indemnisation de son préjudice matériel pendant une période de référence de sept mois, du 1^{er} juin 2024 au 31 décembre 2024, soit le montant total de 15.383,55 euros.

Elle fait valoir qu'elle a retrouvé un nouvel emploi depuis le 8 janvier 2024, mais pour une durée hebdomadaire de 32 heures par semaine seulement, expliquant sa perte de revenu mensuelle. L'employeur aurait entretemps réglé le complément différentiel pour la période du 8 janvier au 31 mai 2024.

Il résulte des fiches de salaire versées qu'auprès de son nouvel employeur, PERSONNE1.) perçoit un salaire mensuel de 3.727,60 euros, tandis qu'auprès de la société SOCIETE1.), elle percevait un salaire mensuel de 5.925,25 euros.

Si le licenciement abusif cause un préjudice au salarié en ce sens qu'il perd involontairement son emploi et en conséquence sa source de revenu, ce préjudice perdure pendant la période de temps nécessaire pour permettre au salarié de retrouver une situation tant soit peu équivalente.

En l'espèce, au vu des pièces versées et de la circonstance que PERSONNE1.) a bien retrouvé un emploi pendant la période de préavis avec dispense de travail, il est établi qu'elle a fait les diligences suffisantes pour retrouver un nouvel emploi. Au vu des circonstances de l'espèce, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir entamé ses recherches immédiatement après la notification du licenciement respectivement de la dispense de travail.

Il ressort des pièces versées aux débats que PERSONNE1.) a présenté des candidatures tant pour des postes à temps partiel que pour des postes à temps complet. Il convient toutefois de faire droit à l'argumentation de la société défenderesse en ce qu'elle soutient qu'il ne saurait être exclu que la réduction du temps de travail procède du libre choix de la salariée. En outre, en l'absence de production des fiches de salaire afférents à la période visée par la demande, il ne peut davantage être exclu qu'une augmentation du taux d'occupation soit intervenue postérieurement au 31 mai 2024.

Il n'en demeure pas moins que, même en travaillant à temps plein auprès de son nouvel employeur, PERSONNE1.) aurait perçu une rémunération inférieure à celle qu'elle percevait au sein de la société SOCIETE1.), à savoir d'un montant mensuel de $(173 \times 26,5896 =) 4.600$ euros.

Au vu de l'âge de la salariée au moment de son licenciement, à savoir 54 ans, de ses recherches d'emploi et de sa perte de salaire mensuelle auprès de son nouvel employeur, le tribunal retient que son préjudice matériel est à prendre en compte pour une période de quatre mois suivant la fin du préavis avec dispense de travail, à savoir jusqu'au 30 septembre 2024.

Au vu des développements qui précèdent, il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de préjudice matériel pour le montant de $[4 \times (5.925,25 - 4.600 =) 1.325,25 =] 5.301$ euros.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 100.000 euros à titre d'indemnisation de son dommage moral.

Le tribunal du travail considère que 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 durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, à savoir 32 ans, *ex aequo et bono* à la somme de 30.000 euros.

Indemnité liée au prolongement abusif de son délai de préavis

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 30.000 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices en lien causal avec le prolongement abusif de son délai de préavis.

Elle fait valoir que l'employeur, en optant pour la prolongation du délai de préavis en lieu et place du versement d'une indemnité de départ, aurait agi dans l'intention de tirer avantage d'une éventuelle incapacité de travail de sa part durant la période de préavis prolongée. Etant donné néanmoins qu'elle se serait présentée à son poste de travail dès le lendemain de la notification de son licenciement, l'employeur lui aurait immédiatement notifié une dispense de travail par écrit. Il aurait alors escompté réaliser une économie sur les salaires en cas de reprise de travail durant le préavis. La manière de procéder de l'employeur ne correspondrait pas à l'esprit du texte légal, à savoir permettre éviter aux entreprises de petite taille le paiement d'une indemnité de départ sans contrepartie de travail.

Elle estime avoir subi un préjudice dès lors que l'indemnité de départ bénéficie d'une exonération fiscale, tandis que les salaires versés pendant le délai de préavis demeurent imposables. Par ailleurs, elle serait lésée du fait de la reprise de travail à partir du 8 janvier 2024.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande. Elle estime qu'elle n'a fait qu'user de l'option lui légalement conférée par l'article L. 124-7 (2) du Code du travail, de sorte qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée.

Elle explique que dans le contexte économique particulier, marqué par la crise des matériaux consécutive au déclenchement de la guerre en Ukraine, il ne lui aurait pas été possible d'assumer le paiement d'une indemnité de départ correspondant à douze mois de salaire.

Le tribunal constate que l'employeur n'a pas clairement indiqué dans la lettre de licenciement qu'il exerce l'option prévue par l'article L. 124-7(2) du Code du travail. Néanmoins, les parties sont d'accord qu'il a fait application de l'article précité. La demande de PERSONNE1.) ne vise pas l'attribution d'une indemnité de départ mais la réparation du préjudice subi du fait d'un abus de droit de la part de son employeur.

Il y a partant lieu de retenir que la durée du préavis a été portée à 18 mois conformément aux dispositions de l'article L.124-7(2) du Code du travail.

PERSONNE1.) reste en défaut d'établir que la façon de procéder de l'employeur aurait constitué un abus de droit, de sorte que sa demande est à déclarer non 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 le montant de cette indemnité à 1.000 euros.

La société défenderesse n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 24 novembre 2022;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 5.301 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant de 30.000 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices en lien causal avec le prolongement abusif de son délai de préavis, partant en déboute ;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 35.301 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**