

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1017/26
L-TRAV-603/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 9 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 10 octobre 2023, sous le numéro 603/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 30 octobre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 janvier 2026, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, s'est présentée pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. »), tandis que Maître Marwane FEKRAWI, en remplacement de Maître Alex PENNING, s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Amel HAMMAD en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été embauchée en qualité de « *Cuisinière* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 décembre 2020 avec effet au même jour.

Le salaire mensuel initial a été fixé contractuellement au montant de 2.141,99.- euros brut.

Le prédit contrat a été suivi par un avenant du 1^{er} mars 2021 et le salaire mensuel a été augmenté au montant de 2.642,32.- euros.

Par courrier recommandé du 31 décembre 2022, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis.

En date du 12 janvier 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 13 février 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 21 février 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Elle était âgée de 64 ans et avait une ancienneté d'un peu plus de 2 ans lors du licenciement.

2. Préentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 9.000.- euros, augmenté des intérêts légaux à partir du dépôt de la requête, ventilée de la manière suivante :

- | | |
|----------------------|---------------|
| - préjudice matériel | 5.000.- euros |
| - préjudice moral | 4.000.- euros |

Elle demande également de condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 2.761,14.- euros au titre d'indemnité compensatrice de congé non pris, augmenté des intérêts légaux à partir du dépôt de la requête jusqu'à solde.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 26 janvier 2026, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Elle explique que la période en relation causale entre l'acte illégal et le préjudice subi serait de 7 mois, du 1^{er} mars 2023 au 30 septembre 2023. Elle a :

- diminué sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.605,64.- euros après déduction des indemnités de chômage perçues (20.555,36.- euros – 16.949,72.- euros).

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Elle réclame le montant de 2.761,14.- euros au titre d'indemnité compensatrice de congé non pris pour 162,67 heures de congés. Elle expose que le prédit montant n'aurait pas été payé malgré la fiche de salaire non périodique de février 2023 établie à cet effet.

Elle soutient que la lettre de motifs serait manifestement imprécise, alors qu'elle ignorerait quand les faits reprochés auraient eu lieu et qui aurait assisté aux prétendues déclarations de la requérante.

Elle n'aurait eu aucun avertissement pendant la relation de travail et elle expose qu'elle aurait été âgée de 64 ans lors du licenciement et que le tribunal accorderait généralement des montants plus conséquents dans le cas d'espèce.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis.

Il faudrait comprendre qu'au vu des déclarations de la requérante de vouloir quitter l'entreprise, il serait normal pour l'employeur de vouloir la remplacer, alors qu'il ne serait pas facile de trouver une cuisinière rapidement.

Elle offre encore de prouver les déclarations faites par la requérante par l'audition de PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Elle demande de dire que le licenciement est régulier et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Subsidiairement, quant au préjudice matériel, la défenderesse expose que même si la salariée serait en âge de la retraite, elle aurait dû rechercher un emploi. Les recherches adverses versées seraient des documents de complaisance et non de réelles recherches d'emplois.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de la requérante à lui payer le montant de 1.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y aurait partant lieu de rejeter les demandes d'indemnisation du préjudice moral et matériel, sinon de les ramener à de plus justes proportions.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 26 janvier 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 40.210,23.- euros brut pour la période allant du 1^{er} mars 2023 au 14 août 2024 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 1^{er} mars 2023 au 14 août 2024.

3. Motifs de la decision

3.1. 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 exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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.

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

Il ressort de la lettre de motifs que l'employeur a licencié la requérante pour des prétendues rumeurs quant à sa possible démission, des rumeurs qui se sont d'ailleurs avérées fausses.

L'employeur indique que le mois de novembre passée, sans date exacte, PERSONNE1.) aurait déclaré vouloir démissionner devant plusieurs témoins.

Or, aucuns noms de témoins ne sont indiqués.

Le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), qui entend prouver la précision des motifs par une offre de preuve, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour la salariée, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des auditions de témoins, alors que la lettre de motifs est le seul support valant énonciation.

Le libellé des motifs est imprécis, alors qu'il rend impossible son contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante. Aucune indication précise n'est fournie permettant de situer le reproche.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation. Les développements faites à l'audience n'ayant pas été énoncés dans la lettre de motifs, ils ne peuvent être admis pour respecter le critère de précision.

Dans ces conditions, le licenciement du 31 décembre 2022 de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Préjudice matériel

La requérante réclame le montant de 3.605,64.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter la requérante, alors que les recherches d'emplois seraient de pure complaisance, sinon insuffisantes.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

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

Il y a lieu de constater que la requérante verse quatre attestations reprenant le même texte qu'au vu de l'âge de la requérante, aucune suite n'aurait pu être donnée à sa demande d'emploi. Une des quatre attestations est établi par un ancien employeur et chaque attestation comporte un tampon d'une société différente, sans nom des signataires, mais dans un aspect très similaire. Une première est datée au 9 mars 2023, une seconde au 8 mai 2023, une troisième au 9 août 2023 et une dernière au 21 novembre 2023.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), ces attestations ne peuvent valoir en tant que recherches d'emploi, alors qu'elles ne permettent pas de constater les efforts déployés par PERSONNE1.).

La requérante a uniquement fait une recherche tous les trois mois.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 2 mois et au vu des développements qui précèdent.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.2.2. Préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (plus de 2 ans) et de l'âge de la requérante (64 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **2.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

3.3. Quant à l'indemnité pour congé non pris.

Il ressort de la fiche de salaire non périodique de février 2023 que la requérante a droit un solde de congé de 162,67 heures, soit de 2.761,14.- euros brut.

La société SOCIETE1.) n'a pas pu confirmer s'il y a eu paiement du prédit montant.

PERSONNE1.) a confirmé ne pas avoir perçu le solde de congé, malgré fiche de salaire.

Au vu de la prédite fiche, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.761,14.- euros brut** à titre d'indemnité de congé non pris.

3.4. Demande de l'ETAT

L'ETAT a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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.

Le recours de l'ETAT ne peut porter que sur l'indemnité allouée au titre de préjudice matériel et sur l'indemnité compensatoire de préavis et non pas sur celle allouée au titre de préjudice moral et ni sur l'indemnité de départ.

En l'espèce, le tribunal n'a qu'alloué une indemnité au titre du préjudice moral.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

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

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

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **750.- euros**.

4.2. Frais et dépens

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

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.605,64.- euros après déduction des indemnités de chômage perçues ;

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

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 31 décembre 2022 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, **partant en déboute** ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant **2.000.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de l'indemnité pour congé non pris ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.761,14.- euros brut** à titre d'indemnité pour congé non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant **750.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

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

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé