

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1145/2026  
L-TRAV-864/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 MARS 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

Myriam SIBEANLER

assesseur-employeur

Tom GEDITZ

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

**PERSONNE1.)**, demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société anonyme de droit luxembourgeois GSK STOCKMANN S.A., établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 44, avenue John F. Kennedy, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 205 326, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marcus PETER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

partie demanderesse, comparant par Maître Marcus PETER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

*et*

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Strassen.

### **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 9 décembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 janvier 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 24 février 2026.

Lors de cette audience Maître Marcus PETER comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Chiara DI PRIMIO, avocat à la Cour, comparu pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Christian JUNGERS.

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 :***

#### **Objet de la saisine**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 9 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 11 mars 2024 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 24 février 2026 :

- Indemnités en raison du caractère abusif du licenciement : 70.846,36 euros
- Bonus 2023 : 27.513 euros, avec les intérêts au taux de 4,5% à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2024
- Indemnité en raison du caractère irrégulier en la forme du licenciement : 17.807,52 euros

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à des frais de justice d'un montant de 5.000 euros.

À l'audience du 24 février 2026, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes :

- condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité pour les congés non pris d'un montant 9.996,93 euros,

- condamner la société SOCIETE1.) à lui payer des arriérés d'un montant de 772,54 euros.

Il convient de lui en donner acte.

### **Faits**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de Senior Manager par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 avril 2019, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, elle occupait le poste de Managing Director au sein du « GROUPE1.). »

Le 4 mars 2024, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

Par courrier recommandé daté du 11 mars 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) un licenciement avec préavis courant du 15 mars 2024 au 14 mai 2024 et dispense de travail à partir du 11 mars 2024.

Par courrier de son mandataire daté du 28 mars 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé daté du 26 avril 2024, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

Cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son mandataire daté du 6 juin 2023.

### **MOTIFS DE LA DECISION**

PERSONNE1.) demande de voir déclarer abusif le licenciement avec effet préavis intervenu le 11 mars 2024 sinon subsidiairement de déclarer le licenciement entaché d'une irrégularité pour vice de forme.

#### **Quant à la précision des motifs du licenciement**

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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 licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au

contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit 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 paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que l'employeur fonde le licenciement de la partie requérante principalement sur un absentéisme fréquent et de longue durée ainsi que sur la désorganisation qui en serait résultée.

À cet égard, l'employeur y énumère de manière détaillée les dates d'absence de la salariée pour la période comprise entre le 15 mai 2023 et le 1<sup>er</sup> mars 2024. Il précise également les dates des certificats médicaux d'incapacité de travail produits par la salariée ainsi que celles de leur réception. L'employeur indique en outre le nombre d'heures et de jours d'absence et évalue le taux d'absentéisme pour cause de maladie à 43,5 % sur les dix mois précédant le licenciement. Il rappelle les tâches et responsabilités de PERSONNE1.) et expose, y compris à travers des exemples concrets, en indiquant le nom des personnes impliquées ainsi que les coûts du recours à des experts de la société « SOCIETE2.) », les perturbations affectant le fonctionnement du « GROUPE1.) » de la société en raison des absences de la salariée.

Au vu du principe qu'en cas d'absences prolongées d'un salarié, une désorganisation au sein de l'entreprise est, en principe, présumée, dans la mesure où une société n'emploie généralement que le nombre de salariés nécessaire à la réalisation de ses activités, il ne saurait être retenu que la société SOCIETE1.) était tenue de préciser plus avant la nature des perturbations et des mesures prises.

La lettre de motivation indique encore les dates d'absence de la salariée au cours de l'année 2022.

La question de savoir si le taux d'absentéisme invoqué par l'employeur est exact et, le cas échéant, s'il est de nature à justifier le licenciement relève de l'examen du bien-fondé du congédiement.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que la société SOCIETE1.) a indiqué, dans la lettre de motivation du licenciement, le motif tiré d'un absentéisme fréquent et de longue durée avec la précision requise, permettant à la partie requérante de connaître la nature et la portée des faits qui lui sont reprochés.

S'agissant toutefois du motif tiré du non-respect de la politique interne par PERSONNE1.) pour sa participation à la conférence « *Baumonitoring Day* » les 20 et 21 novembre 2023, le tribunal retient que celui-ci n'est pas énoncé avec la précision requise. En effet, l'employeur est resté en défaut de préciser suivant quelles modalités, dans quel délai et auprès de quelle personne une autorisation formelle aurait dû être sollicitée. Il y a dès lors lieu d'écarter ce motif pour défaut de précision.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.), qui ne conteste pas les jours d'absence litigieux, soutient que son licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. La véritable cause du licenciement ne résiderait pas dans l'absentéisme invoqué mais dans les soi-disant motifs de licenciement avancés lors de l'entretien préalable, à savoir un manque de collaboration avec les autres membres de l'équipe et les collègues, une capacité insuffisante de gestion d'équipe et de soi-même, un manque de compréhension de la gestion des risques dans les projets, un manque de succès dans le développement des affaires, un manque de ponctualité et un refus de soutenir les projets urgents. Elle expose qu'elle a été diagnostiquée comme souffrant de dépression en raison d'une surcharge de travail et d'une atmosphère de travail désastreuse. Le nombre total de jours de maladie depuis qu'elle a commencé de travailler pour la société SOCIETE1.) s'élèverait à seulement 5,7%. Il ne saurait être retenu qu'un tel taux d'absentéisme est inhabituel. Par ailleurs, jusqu'en octobre 2023, elle aurait fait du télétravail durant tous les jours de maladie.

Concernant l'absence du 11 octobre 2023, la requérante explique que celle-ci était consécutive à un test positif au COVID-19. Elle indique avoir omis, lors de son rendez-vous médical du 13 octobre 2023, de demander l'inclusion de cette journée dans le certificat médical établi à cette occasion. Cette journée ayant été déduite de ses congés personnels, elle aurait considéré que cet incident mineur avait été réglé.

La requérante soutient en outre que la partie défenderesse reste en défaut d'établir la désorganisation de l'entreprise qui aurait résulté de ses absences. Une telle désorganisation apparaîtrait d'autant moins probable au regard de l'envergure de la société défenderesse. Elle conteste encore l'affirmation suivant laquelle « *you were in charge of supervising and leading your team and were responsible for approximately 6 team members (excluding trainees).* » Avant même ses absences pour cause de maladie, il aurait déjà été communiqué que PERSONNE2.) occuperait le poste de chef de l'équipe de conseil en immobilier. En cette qualité, ce dernier aurait eu pour tâche d'organiser l'équipe, de répartir le travail et la charge de travail.

Elle conteste par ailleurs de manière circonstanciée les exemples de perturbations avancés par l'employeur et soutient que les difficultés invoquées relèveraient tout au plus d'une désorganisation interne de l'entreprise, plutôt que de ses absences.

Enfin, PERSONNE1.) fait valoir qu'au moment de sa reprise de travail, l'employeur n'aurait entrepris aucun effort en vue de faciliter sa réintégration au sein de l'organisation.

La société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer le licenciement comme régulier et justifié au regard de l'absentéisme fréquent et régulier de PERSONNE1.), le caractère

imprévisible desdites absences et l'absence particulièrement longue de la partie demanderesse du 22 novembre 2023 au 1er mars 2024. Il y aurait lieu de retenir qu'au vu de la durée et fréquence de ses absences et de l'importance et des particularités de son poste de travail, une désorganisation au sein de l'entreprise est présumée. Même si le tribunal devait retenir que la présomption ne saurait jouer en l'espèce, les perturbations auraient été indiquées avec suffisamment de précision dans la lettre des motifs.

La société SOCIETE1.) offre de prouver la désorganisation ayant résulté des absences de PERSONNE1.) par audition de témoins.

La partie défenderesse conteste encore le lien de causalité allégué entre l'état de santé de la salariée et ses conditions de travail au sein de la société.

### Appréciation

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8ème ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

Au regard du fait que la partie requérante ne conteste pas la réalité des absences invoquées, il échet uniquement d'apprécier si les absences établies constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée ; elle n'est pas fautive en soi.

L'engagement d'un salarié auprès d'un employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et de l'exécution régulière des tâches lui incombant.

Il est de principe que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut donc être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Il est cependant encore de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

En effet, dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

L'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail n'est pas un motif de licenciement.

La partie requérante soutient que ses incapacités de travail seraient en lien avec une dépression en raison d'une surcharge de travail et d'une atmosphère de travail désastreuse.

Il convient de relever que sur les certificats médicaux, pour la plupart établis par le docteur PERSONNE3.), « *Fachärztin für Allgemeinmedizin* », la case « *Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit* » n'est pas cochée, de sorte que les incapacités de travail constatées n'y sont pas présentées comme étant en lien avec une maladie professionnelle.

Le seul certificat médical allant dans le sens d'un lien avec les conditions de travail est celui établi par ce même médecin généraliste le 30 septembre 2025.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) demande le rejet de la pièce en question pour avoir été communiquée dans le cadre d'un échange confidentiel entre avocats.

Il résulte des éléments versés que le mandataire de PERSONNE1.) a communiqué la pièce litigieuse au mandataire adverse le 20 décembre 2025 en indiquant clairement « *je vous transmets un document sur le contenu de laquelle je vais faire référence pendant ma plaidoirie.* »

Dans ces conditions, faute de saisine du Bâtonnier au sujet d'un litige sur la confidentialité, le tribunal peut avoir égard à cette pièce et il n'y a pas lieu d'en ordonner le rejet.

Néanmoins, dans ce document, daté du 30 septembre 2025 et adressé au mandataire de la requérante, le docteur PERSONNE3.) indique qu'« [...] *im Rahmen einer ausführlichen Exploration bezüglich der Genese des Erschöpfungszustandes konnte eine von der Patientin berichtete massive berufliche Belastung eruiert werden [...]* ». En l'absence d'autre élément de nature à démontrer la réalité d'une prétendue surcharge de travail ou l'existence d'une atmosphère de travail désastreuse au sein de l'entreprise, un tel certificat, reposant sur les déclarations de la patiente, n'est toutefois pas de nature à établir le lien de causalité allégué entre l'état de santé de la salariée et ses conditions de travail au sein de la société, ni à exclure l'existence d'autres causes possibles, notamment d'ordre personnel, familial ou social,

étrangères aux conditions de travail de la salariée licenciée. Aucune pièce versée aux débats ne permet par ailleurs d'établir que le diagnostic invoqué aurait été confirmé par la Caisse nationale de santé en février 2024, tel qu'allégué par la partie requérante.

A défaut d'établir que les absences répétées de PERSONNE1.) sont en lien causal avec ses conditions de travail ayant conduit à une dépression, il y a lieu d'apprécier si les absences étaient d'une importance telle qu'elles ne peuvent, du fait de leur fréquence et de leur durée inhabituelle, être considérées comme un risque normal à supporter par toute entreprise.

A cet égard, le tribunal du travail relève que les absences pour cause de maladie de la salariée de respectivement 9 journées de travail en 2022, 2 journées de travail en mai 2023 et celles des 29 juin et 3 octobre 2023 s'inscrivaient dans les limites des contraintes auxquelles un employeur doit pouvoir faire face.

La journée du 11 octobre 2023 ne saurait être prise en considération, dès lors que l'employeur a imposé à la salariée la prise d'un jour de congé à cette date.

Ce n'est qu'à partir du 12 octobre 2023 que les absences de la requérante sont devenues plus régulières, celle-ci ayant été absente du 12 au 17 octobre 2023, puis du 7 au 17 novembre 2023. Elle a ensuite été en incapacité de travail de manière continue du 22 novembre 2023 au 1er mars 2024.

Ces absences à partir du 12 octobre 2023 étaient justifiées par six certificats médicaux successifs et l'employeur en a été informé conformément aux dispositions légales.

S'il est vrai que le nombre total de 83 jours d'absence au cours des cinq derniers mois précédant le licenciement n'est pas négligeable, compte tenu de la période d'observation relativement courte de cinq mois par rapport à une relation de travail ayant duré près de cinq ans, le taux d'absentéisme ne présente cependant pas une importance telle qu'il puisse être qualifié d'habituel.

La société reste par ailleurs en défaut d'établir que l'absence de la requérante aurait réellement désorganisé l'entreprise et compromis son fonctionnement.

En effet, la maladie d'un salarié fait partie du risque normal inhérent à l'activité de l'entreprise, dont l'employeur doit tenir compte. Le tribunal ne considère dès lors pas que les périodes d'absence pour cause de maladie ci-avant mentionnées aient été susceptibles de provoquer une perturbation grave de la bonne marche de la société SOCIETE1.), laquelle constitue, prise dans son ensemble, une structure importante comptant de nombreux collaborateurs.

L'absence de PERSONNE1.) au cours de la période prémentionnée a certainement gêné le fonctionnement du département auquel elle était affectée, d'autant plus que celle-ci occupait les fonctions de Managing Director et était en charge de dossiers spécialisés.

Les « *insurmountable challenges* » allégués par la société SOCIETE1.) ne résultent cependant pas des éléments du dossier ni de l'offre de preuve.

En effet, il résulte des attestations testimoniales établies par PERSONNE4.) et PERSONNE2.) que ce dernier ainsi que PERSONNE5.) ont pu répondre aux engagements envers les clients et reprendre la direction des tâches auparavant assumées par la requérante.

Il ressort également du dossier qu'un collaborateur supplémentaire a été recruté afin d'appuyer le « GROUPE1.) », que l'employeur a pu recourir au soutien des experts de la société « SOCIETE2.) » pour les dossiers en langue allemande et que certains engagements de PERSONNE1.) ont pu être transférés à d'autres « *engagement partners* » afin d'assurer la délivrance de rapports aux clients. Compte tenu de la prise en charge des indemnités d'incapacité de travail de PERSONNE1.), l'argument des coûts supplémentaires ne saurait être retenu comme motif sérieux. Même si la situation a certainement entraîné, surtout au début de l'absence, une charge de travail accrue pour les collègues de travail de PERSONNE1.), l'employeur reste en défaut d'établir que, malgré les mesures mises en place, une réelle désorganisation persistait encore au moment du licenciement.

Il y a en effet lieu de constater que les perturbations invoquées dans la lettre de motivation du licenciement, dans la mesure où elles sont situées dans le temps, se rapportent essentiellement au début de la période d'absence, soit aux mois d'octobre et de novembre 2023.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve par audition de témoins formulée par la défenderesse, les faits y énoncés n'étant pas pertinents pour la solution du litige.

Les éléments du dossier ne permettent pas non plus de conclure qu'au moment de la reprise du travail de la requérante, le 4 mars 2024, l'employeur ne pouvait plus raisonnablement compter sur une collaboration régulière et efficace de sa part.

Or, il résulte des pièces versées au dossier que la société a convoqué la requérante à un entretien préalable au licenciement dès le premier jour de sa reprise de travail.

Il y a partant lieu de retenir que l'employeur n'a pas établi le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement et de le déclarer abusif.

#### Quant au moyen tiré de l'irrégularité du licenciement

PERSONNE1.) conclut à l'irrégularité formelle de son licenciement et demande de ce chef le paiement d'un montant de 17.807,52 euros à titre d'indemnisation.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande, au motif qu'elle ne se trouverait pas formulée au dispositif de la requête introductive d'instance, de sorte que le tribunal n'en serait pas valablement saisi.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail dispose que « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa*

*qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond ».*

Le licenciement du 11 mars 2023 ayant été déclaré abusif, le tribunal est dispensé d'analyser le moyen tiré de l'irrégularité formelle du licenciement.

#### Quant aux demandes indemnitaires

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société défenderesse au paiement de « *dommages et intérêts pour licenciement abusif* », à hauteur de 70.846,36 euros, correspondant, suivant le décompte versé à l'audience du 24 février 2026 à

- un montant de 47.103 euros pour la période de juin à octobre 2024, résultant de la différence entre la rémunération brute totale qu'elle aurait perçue auprès de la société SOCIETE1.) (5 × 11.871,68 euros) et les indemnités de chômage perçues, s'élevant à 12.252 euros ;
- un montant de 23.743,36 euros pour la période de novembre à décembre 2024.

La société défenderesse conteste la demande tant en son principe qu'en son quantum. Elle soutient que la demanderesse, dispensée d'exécuter son travail durant son préavis, ne produit aucune preuve de recherches d'emploi susceptibles de démontrer qu'elle aurait entrepris les démarches nécessaires pour minimiser son préjudice. Elle sollicite en outre le rejet de la pièce numéro 47, communiquée seulement deux heures avant l'audience, en faisant valoir son caractère tardif, et, à titre subsidiaire, conteste sa valeur probante.

La société SOCIETE1.) ajoute qu'il ressort du profil LinkedIn de la demanderesse que celle-ci serait, depuis juillet 2024, au service de la société SOCIETE3.). Elle relève encore que PERSONNE1.) ne verse aucune preuve d'une inscription auprès de l'ADEM en tant que demandeuse d'emploi et se réfère à un arrêt du 23 mai 2019 (n° CAL-2018-00618 du rôle), suivant lequel : « *En principe, le seul fait de ne pas s'être inscrite comme demandeuse d'emploi fait que le préjudice invoqué par la salariée n'est plus en relation causale avec le licenciement, mais résulte de sa propre négligence ou de son choix personnel et n'est donc en principe pas indemnisable.* »

La société SOCIETE1.) demande également qu'il lui soit donné acte que PERSONNE1.) ne formule aucune demande au titre d'un préjudice moral dans sa requête introductive d'instance. Elle soutient qu'une éventuelle demande présentée à ce titre lors de l'audience constituerait une demande nouvelle, devant dès lors être déclarée irrecevable.

Aux termes de sa requête du 9 décembre 2024, PERSONNE1.) fait état, à titre de préjudice, de la perte d'opportunités financières pour les années à venir. Elle demande à ce titre des « *indemnités de licenciement* ». Lors de l'audience du 24 février 2026, le mandataire de la requérante ne conteste pas l'argumentation adverse selon laquelle aucune demande au titre d'un préjudice moral n'a été formulée dans la requête et ne formule, par ailleurs, aucune demande en ce sens lors des plaidoiries.

Il y a partant lieu de retenir que la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société défenderesse au paiement de « *dommages et intérêts pour licenciement*

*abusif* » est à considérer comme une demande en paiement de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel.

Lors de l'audience du 24 février 2026, le mandataire de la demanderesse a versé un tableau récapitulatif des recherches d'emploi prétendument effectuées par PERSONNE1.) via la plateforme LinkedIn.

Aux termes de l'article 279 du Nouveau Code de procédure civile, la partie qui entend se prévaloir d'une pièce est tenue de la communiquer spontanément aux autres parties, en temps utile. Le juge peut écarter du débat toute pièce communiquée tardivement.

Maître Marcus PETER ne conteste pas avoir transmis la pièce numéro 47 seulement quelques heures avant l'audience.

Il y a donc lieu de rejeter ladite pièce pour communication tardive.

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.

En l'espèce, la demanderesse ne produit aucune pièce probante attestant de recherches d'emploi entreprises après son licenciement. Elle n'établit pas davantage qu'elle aurait été dans l'impossibilité de retrouver un emploi assorti d'une rémunération comparable. Dès lors, le lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel allégué n'est pas démontré.

Il convient par conséquent de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Aucune demande en indemnisation d'un éventuel préjudice moral n'étant formulée par PERSONNE1.), et une telle indemnisation ne pouvant être accordée d'office, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

## Quant au bonus

PERSONNE1.) réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 27.513 euros au titre de bonus pour l'année 2013. Ce montant serait calculé sur base de la formule désignée « *Spinne* » de la société SOCIETE1.) et proratisé par rapport à son taux de présence en 2023.

Comme tenu de son contrat de travail et des politiques internes de son employeur, le bonus suivant un régime strict et un système clair auquel chaque salarié serait soumis chez SOCIETE1.), le bonus ne saurait être considéré comme discrétionnaire. Elle aurait atteint tous les objectifs fixés au début de l'année 2022/2023. Elle n'aurait à aucun moment, avant le rapport à 360°, été informée de manquements susceptibles d'avoir un impact négatif sur la prime.

La société SOCIETE1.) conteste la demande tant dans son principe que dans son quantum. Le caractère discrétionnaire de cette rémunération variable ressortirait clairement du contrat de travail. Elle se base sur plusieurs jurisprudences dont un arrêt rendu en date du 5 mai 2022, numéro CAL-2020-00658 du rôle.

En l'espèce, le contrat de travail conclu entre parties prévoit, dans son article 8.2. sous l'intitulé « Bonus » ce qui suit :

*« The Employer may, based on the Employee's performance, grant a discretionary bonus at the end of the business year. It is expressly agreed that any additional bonus or premium not arising from any legal regulation, granted to the employee, shall be deemed to be a gift, whatever their frequency and their amount, and may therefore not be considered as a vested right to the benefit of the employee. Bonus payments are made at the Company's sole discretion and according to the financial achievements of goals. The Employee's goals will be annually defined by the Employee and her superior. [...] ».*

Il découle des termes de cette clause que le paiement du bonus est une faculté pour l'employeur (« *the Employer may* »). En outre, son paiement est fonction des performances individuelles du salarié. Il y est également précisé que le salarié n'a pas un droit acquis au paiement du bonus.

Il convient de rappeler que la gratification consiste normalement en une somme d'argent remise par l'employeur pour marquer au personnel sa satisfaction du travail accompli ou pour fidéliser certains salariés, notamment ceux qui occupent des postes à responsabilité.

La gratification de caractère facultatif, bénévolé et variable constitue une libéralité. Il en résulte que l'attribution demeure à la discrétion de l'employeur et que le salarié ne pourra en exiger le renouvellement.

En l'espèce, il s'agit donc d'un bonus qui constitue une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur ce qui ressort à suffisance de la formulation choisie par les parties et il ne correspond pas à un droit acquis pour le salarié, mais lui est encore accordé en fonction de ses prestations de travail.

Il résulte de ce qui précède que la demande en paiement d'un bonus d'un montant de 27.513 euros pour l'exercice 2023 est à rejeter pour ne pas être fondée.

### Accessoires

#### *- Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure, faisant valoir que cette dernière demande n'est pas chiffrée dans la requête. A titre reconventionnel, elle sollicite une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros.

Au dispositif de sa requête, PERSONNE1.) demande de « 8) condamner la Défenderesse à rembourser à la requérante les frais de justice d'un montant de 5.000,00 euros ; [...] 10) condamner la Défenderesse aux frais de justice conformément aux articles 238 et 240 du code de procédure civile et à tous les frais de conseil juridique de la Requérante ; [...] »

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) demande une indemnité de procédure de 5.000 euros, de sorte que le moyen d'irrecevabilité est à déclarer non fondé.

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

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

#### *- Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

#### *- Frais et dépens de l'instance*

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

**PAR CES MOTIFS:**

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

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation aux demandes suivantes :

- condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l., à lui payer une indemnité pour les congés non pris d'un montant 9.996,93 euros,
- condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l., à lui payer 772,54 euros dans le cadre du contrat de travail,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 11 mars 20254 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

se dit, de ce fait, dispensé d'analyser le moyen tiré de l'irrégularité formelle du licenciement soulevé par PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, partant en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du bonus pour l'année 2023, partant en déboute,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros 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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. 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**