

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 012/26 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail**

Numéro CAL-2024-00473 du rôle

**Audience publique du vingt-deux janvier deux mille vingt-six**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, premier conseiller,  
André WEBER, greffier.

**Entre :**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 22 avril 2025,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 22 avril 2025,

comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

---

### **LA COUR D'APPEL:**

PERSONNE1.) a été engagé, en qualité de chauffeur de poids lourds international, par la société anonyme SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 mai 2022.

Par courrier recommandé du 25 janvier 2024, l'employeur a résilié ledit contrat de travail pour motifs économiques, avec un préavis de deux mois, commençant à courir le 1er février 2024 pour se terminer le 31 mars 2024

PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs à la base du licenciement par courrier daté du 31 janvier 2024, demande à laquelle la société anonyme SOCIETE1.) a répondu par un courrier non daté qui se lit comme suit :

#### **(courrier)**

Par requête déposée en date du 25 novembre 2024 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail aux fins de voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 25 janvier 2024 et condamner la défenderesse à lui payer la somme de 1.000 euros, pour réparation du préjudice moral subi.

Le requérant a, d'autre part, demandé la condamnation de la société défenderesse à lui communiquer la fiche de salaire du mois de mars 2024, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard et l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La requête tendait en outre à la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

A l'audience du 24 février 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a déclaré ne pas avoir de revendication à formuler.

Le requérant contestait tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le licenciement litigieux devrait partant être déclaré abusif et il y aurait lieu de faire droit à sa demande relative au dommage moral subi qu'il chiffre à 1.000 euros.

Le requérant faisait valoir que l'employeur aurait accepté sa proposition d'arrangement extrajudiciaire, mais qu'il n'aurait pas donné forme à cet accord et qu'il ne l'aurait pas exécuté dans le délai imparti.

A l'appui de ses déclarations, il se basait sur un échange de courrier officiel entre les avocats des parties litigantes.

Dans la mesure où l'employeur n'aurait formulé aucune réserve au sujet de la proposition d'arrangement, celle-ci aurait été acceptée, de sorte que l'employeur devrait dès à présent être condamné à payer au requérant la somme de 1.000 euros.

Le requérant n'a plus maintenu sa demande en communication de la fiche de salaire du mois de mars 2024, à l'audience du 24 février 2025.

La défenderesse soulevait, en premier lieu, l'irrecevabilité de la demande sur base de l'article 2044 du code civil, en donnant à considérer que les parties auraient, en date du 15 novembre 2024, conclu une transaction, aux termes de laquelle l'employeur s'engageait à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros, pour réparation de son dommage moral, et à lui communiquer la fiche de salaire du mois de mars 2024.

Cette transaction aurait l'effet d'une condamnation, de sorte que le requérant ne pourrait plus demander une seconde condamnation.

Selon la société défenderesse, le requérant aurait dû demander l'exécution de ladite transaction, et non pas une nouvelle condamnation.

A titre subsidiaire, la défenderesse demandait au tribunal de constater que les motifs du licenciement en cause répondent à l'exigence légale de précision, qu'ils correspondent à la réalité et qu'il sont sérieux.

En conséquence, il conviendrait de déclarer régulier le licenciement intervenu et de débouter le requérant de sa demande en paiement de la somme de 1.000 euros, pour réparation du dommage moral invoqué.

La fiche de salaire du mois de mars 2024 ayant été transmise au salarié, il n'y aurait plus lieu de faire droit à ce chef de la demande.

PERSONNE1.) répliquait qu'il y avait effectivement eu accord, mais que l'employeur serait resté en défaut de payer la somme convenue dans le délai imparti.

Cet accord non respecté par la partie adverse ne pourrait dès lors pas constituer une cause d'irrecevabilité de la demande.

Par jugement rendu le 24 mars 2025, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable et fondée. Il a déclaré le licenciement abusif, condamné la défenderesse à payer au requérant une indemnité de 1.000 euros pour réparation de son préjudice moral, à communiquer au requérant la fiche de salaire du mois de mars 2024 dans les quarante jours, sous peine d'une astreinte, et à lui payer une indemnité de procédure de 400 euros.

Le tribunal du travail a retenu que la « proposition d'arrangement » envoyée par le mandataire du demandeur, le 13 novembre 2024, au mandataire de la défenderesse était assortie de la condition que le paiement de la somme de 1.000 euros pour réparation du

« *dommage moral* » intervienne avant le 22 novembre 2024 ; que cette condition n'avait pas été respectée, aucun paiement n'étant intervenu pour le 22 novembre 2024 et que la défenderesse n'était en conséquence pas fondée à qualifier l'échange de courriel invoqué de transaction ni à se prévaloir de l'exception de transaction

Le tribunal a ensuite considéré que la lettre de motifs ne remplissait pas l'exigence de précision requise par l'article L. 124-5 (2) du Code du travail et que le licenciement en cause était partant abusif.

Il a évalué le préjudice moral subi de ce fait par le requérant, *ex aequo et bono*, au montant de 1.000 euros.

Quant à la demande en communication de la fiche de salaire de mars 2024, le tribunal a considéré que le requérant n'y avait pas renoncé à l'audience et que l'employeur n'établissait pas la communication de ladite fiche, de sorte que la demande afférente devait pareillement être déclarée fondée.

Par exploit du 22 avril 2025, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 26 mars 2025.

L'appelante demande à la Cour de déclarer la demande adverse irrecevable, sinon infondée, par réformation du jugement entrepris.

Selon l'appelante, les parties au litige auraient conclu un « *accord inconditionnel* » valant transaction, dans le cadre d'un échange de courriel entre avocats.

La partie intimée reconnaît elle-même la conclusion de cet accord dans la requête introductive d'instance.

SOCIETE1.) se prévaut des articles 2044 et 2052 du Code civil pour soutenir que l'accord conclu en l'espèce serait revêtu de l'autorité de la chose jugée et rendrait irrecevable la demande de la partie adverse en réparation de son dommage moral, puisque celle-ci porterait « *sur le même objet que celui définitivement réglé par la transaction* ».

Concernant la demande en communication de la fiche de salaire du mois de mars 2024, l'appelante fait valoir que celle-ci a été transmise à la partie adverse, en date du 18 décembre 2024, et que cette dernière a, de ce fait, renoncé à cette demande à l'audience du 24 février 2024.

La demande afférente serait « *devenue sans objet, partant irrecevable* ».

Quant au fond, l'appelante soutient que le licenciement serait basé sur des motifs économiques indiqués avec la précision requise, réels et sérieux, de sorte qu'il serait régulier et justifié.

Enfin, l'appelante conclut au rejet de la demande adverse en paiement d'une indemnité de procédure et réclame, de son côté, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement déféré, sauf en ce qui concerne « *le volet fiche de salaire 03/2024* », ladite fiche ayant été communiquée en date du 18 décembre 2024 et l'intimé ayant renoncé à ce volet de la demande à l'audience des plaidoiries.

Pour le surplus, l'intimé estime que la juridiction de première instance a retenu à bon droit qu'il n'y avait pas transaction dans le cas présent, et ce pour des motifs que l'intimé fait siens.

En effet, l'avocat de la partie adverse aurait ajouté deux conditions supplémentaires à la proposition du salarié, auxquelles ce dernier n'aurait aucunement consenti.

Le délai imparti par l'intimé dans sa proposition d'accord serait venu à expiration sans que les conditions posées n'aient été exécutées.

Quant au fond, l'intimé fait valoir que les motifs du licenciement indiqués par l'employeur seraient imprécis, qu'ils ne correspondraient pas à la réalité et qu'ils ne justifieraient pas le licenciement litigieux.

Il affirme n'avoir jamais touché de salaire « *sans contre-prestation* ».

Par ailleurs, le camion de l'appelant aurait continué de rouler avec un autre chauffeur et l'employeur aurait même engagé de nouveaux chauffeurs moins d'un mois après le licenciement en cause.

Les motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement litigieux ne constitueraient donc qu'un prétexte pour se débarrasser de l'appelant.

Plus subsidiairement, l'intimé soutient que, quand bien même le Cour retiendrait l'existence d'une transaction, sa demande serait néanmoins recevable, en ce qu'elle tend à l'exécution forcée de l'accord en question « *c'est-à-dire la condamnation à payer le montant réclamé par l'intimé et accepté par l'appelant* ».

L'intimé réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

En l'espèce, la société SOCIETE1.) relève appel d'une décision portant condamnation à des dommages et intérêts, à hauteur du montant réclamé de 1.000 euros et à la remise d'une fiche de salaire, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, laquelle astreinte est plafonnée au montant de 500 euros.

Aux termes de l'article 25, alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail connaît, en dernier ressort, des contestations jusqu'à la valeur de 2.000 euros.

Si la partie intimée n'a pas soulevé le problème de la méconnaissance éventuelle du taux de ressort, il appartient à la juridiction d'appel d'examiner cette question d'office (cf. Cour d'appel 15.12.1982, Pas. 25, 390 ; 28.05.1986, n° du rôle 6810 ; Jean-Claude Wiwinius, Compétence des juridictions de l'ordre judiciaire en fonction de la valeur du litige ; Compétence *ratione valoris*, Pas. 28, 461-462)

Il convient dès lors d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties au litige de conclure quant à la recevabilité de l'appel au regard de la disposition précitée.

**Par ces motifs,**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

avant tout autre progrès en cause, ordonne la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties au litige de conclure quant à la recevabilité de l'appel au regard du prescrit de l'article 20, alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile,

renvoie les parties au litige devant le magistrat de la mise en état,

réserve le surplus et les frais.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.