Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2803/2025
E-TRAV-260/23

Audience publique du 15 décembre 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l., 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 gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Régis SANTINI, avocat à Esch-sur-Alzette,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - faisant défaut lors des plaidoiries du 17 novembre 2025.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 novembre 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 mars 2024.

Suite à sept remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 novembre 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas au moment des plaidoiries à l'audience du 17 novembre 2025.

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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 novembre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 5.552,10 €
- Préjudice matériel : 12.000,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 22.552,10 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, il demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 28 février 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 17 novembre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 8.328,15 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail ayant pris effet le 21 février 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Il explique que suivant courrier du 18 novembre 2022, il s'est vu licencier pour faute grave dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail pour motif grave.

Les motifs du licenciement sont les suivants.

→ insubordination

- Le 17/11/2022, vous avez vidé à ADRESSE3.) à 13h, mission comme habituellement confiée par notre affréteur : la société SOCIETE2.). Vous avez ensuite refusé toute mission de rechargement que la société SOCIETE2.) vous avait confié et vous êtes reparti à vide. Le travail demandé n'a donc pas été honoré.

- Le 18/11/2022
Vous vous êtes rendu avec le camion à ADRESSE4.) (heure d'arrivée à ADRESSE4.) : 8h30). L'affréteur Mr PERSONNE2.), de la société SOCIETE2.), vous a donné la mission suivante : un chargement pour livrer à ADRESSE3.). Vous avez à nouveau refusé le travail confié. Vous êtes donc reparti de ADRESSE4.) à vide.
L'affréteur nous a informé du problème le 18/11/2022 à 8h30 et nous a précisé ne plus pouvoir travailler avec vous.
En conséquence, la société SOCIETE2.) vous a fait repartir de ADRESSE4.) sans chargement et ne désir plus vous confier de mission. Mr PERSONNE2.) nous a confirmé par mail l'arrêt de la collaboration avec vous.

Ces faits constituent une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. En conséquence vous ne ferez plus partie du personnel de l'entreprise à réception de cette lettre.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués ».

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 5 décembre 2022, les motifs invoqués n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Le requérant conteste encore le caractère réel des motifs, les faits reprochés n'étant pas établis.

En ce qui concerne l'incident du 17 novembre 2022, il reproche ainsi à l'employeur de n'avoir versé aucun élément de preuve.

En ce qui concerne le reproche du 18 novembre 2022, PERSONNE1.) fait valoir que l'e-mail versé parmi les pièces adverses ne constitue pas une preuve suffisante. Il fait par ailleurs valoir que ladite pièce ne fait état ni d'un refus de travail, ni de la volonté de l'affréteur de ne plus collaborer avec lui, mais de problèmes physiques ayant empêchés le salarié d'exécuter son travail. Dans ce contexte, il explique avoir montré à l'affréteur un message de son médecin du même jour, versé parmi ses pièces, attestant de ses problèmes aux vertèbres.

Le requérant conteste finalement le caractère sérieux des motifs, ceux-ci n'étant pas suffisamment graves pour justifier une privation de préavis.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant de (2 x 2.776,05 =) 5.552,10 €.

Il réclame encore un montant de 8.328,15 € à titre de réparation de son préjudice matériel. A cet égard, il explique ne pas avoir demandé le chômage, mais avoir retravaillé en intérim dès le mois de mai 2023. Il affirme encore avoir travaillé entre juillet 2023 et septembre 2023 et avoir retrouvé un nouvel emploi fixe à partir de mars 2024.

Le requérant demande finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle estime par ailleurs que les faits énoncés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'en date du 18 novembre 2022, la société SOCIETE2.) l'a informé d'une absence de motivation dans le chef du salarié, cette critique ayant été confirmée par un e-mail du même jour.

A cette même occasion, la société SOCIETE2.) l'aurait informé du fait que le requérant n'a pas effectué son job de sorte que l'affréteur aurait décidé de l'arrêter, c'est-à-dire de ne plus vouloir collaborer avec lui.

L'employeur conteste qu'au moment des faits, la société SOCIETE2.) se soit vu présenter par le requérant un message concernant son état de santé.

A l'appui de son argumentation, elle verse un e-mail de la société SOCIETE2.) du 18 novembre 2022.

La société défenderesse fait ensuite valoir que dans la mesure où la société SOCIETE2.) est son seul affréteur et partant son seul client, elle n'avait pas d'autre choix que de procéder au licenciement avec effet immédiat du salarié.

Elle estime encore ne pas avoir eu d'autre alternative, l'employeur ayant besoin de chauffeurs sérieux disponibles de manière quotidienne.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses, le salariée n'ayant d'ailleurs pas demandé le chômage puisqu'il était conscient qu'il allait probablement devoir le rembourser à l'issue du litige.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel en reprochant au requérant d'avoir mis presqu'un an pour déposer sa requête, celle-ci n'ayant été introduite qu'une quinzaine de jours avant l'expiration du délai de forclusion.

Elle fait encore valoir que pendant cette même période, aucune recherche sérieuse n'a été effectuée, le requérant n'ayant fait que répondre aux cartes d'assignation de l'ADEM et sa première recherche active ne datant que du mois de février 2023.

Elle explique finalement que l'une des rares candidatures a été envoyée à la société défenderesse elle-même, preuve que le salarié n'en voulait pas à l'employeur d'avoir procédé à son licenciement.

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir limiter toute éventuelle période de référence à la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité de préavis.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse s'oppose à l'indemnisation du préjudice moral.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 21 février 2022, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Il s'est vu licencier avec effet immédiat dès le 18 novembre 2022.

Les parties sont en désaccord quant au caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans son courrier de licenciement.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il y a encore lieu de rappeler que la lettre de licenciement fixant les termes du débat devant les juridictions et étant dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte à suffisance de la lettre de licenciement que PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir refusé les transports lui confiés en date des 17 et 18 novembre 2022.

L'employeur ayant indiqué à suffisance tant l'identité de l'affréteur que les circonstances du refus, c'est à tort que le salarié considère ne pas avoir été dûment informé des missions prétendument refusées ainsi que de l'identité des personnes lui ayant confié ces missions.

Aussi, la circonstance que l'employeur n'aurait pas indiquée la personne ayant informé le patron n'est pas de nature à empêcher le requérant d'identifier la nature et la portée exactes des reproches, de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués dans le courrier de licenciement du 18 novembre 2022 est à écarter.

A l'occasion de ses plaidoiries, la société défenderesse a encore fait état d'un manque de motivation dans le chef du salarié.

Le courrier de licenciement ne faisant pas état de ce motif et l'employeur n'étant pas autorisé d'invoquer des motifs différents, ce comportement est à écarter comme constituant un motif nouveau.

<u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs :</u>

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail :

« En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La société défenderesse ayant invoqué deux refus de travail en date des 17 et 18 novembre 2022, il lui incombe dès lors de prouver les circonstances de nature à prouver l'insubordination reprochée.

L'employeur se réfère à cet égard à un e-mail du 18 novembre 2022 de son affréteur SOCIETE2.) rédigé comme suit.

« Bonjour PERSONNE3.),

Suite à notre conversation téléphonique

PERSONNE4.) n'arrive plus à remplir ses missions à cause d'un problème physique + motivation

Il a déjà exprimé son envie d'arrêter plusieurs fois cette semaine

Chargement prévu ce jour à ADRESSE4.) ouverture pour livraison à ADRESSE3.) puis retour, mais impossible pour lui

Nous prenons donc la décision de l'arrêter

Bonne fin de journée et week-end

(…) ».

C'est à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir que ledit courriel ne se réfère pas au premier incident reproché à l'appui du licenciement.

En effet, le seul fait pour la société SOCIETE2.) de faire état d'une « *envie d'arrêter plusieurs fois cette semaine* » ne permet pas de retenir l'existence d'un refus de travail en date du 17 novembre 2022.

Le premier motif n'étant ni établi, ni offert en preuve, il ne saurait justifier le congédiement.

Le tribunal rejoint encore l'avis du requérant lorsqu'il affirme que cet e-mail ne fait pas état d'un refus de travail / insubordination en date du 18 novembre 2022.

Ainsi, l'affréteur ne fait état que de problèmes physiques rendant impossible de nouvelles missions, mais non d'un refus arbitraire de la part du salarié permettant de justifier une privation de son préavis.

La société défenderesse n'ayant pas prouvé l'insubordination alléguée, il importe peu de savoir si l'affréteur s'est vu présenter le message du médecin du requérant aux termes duquel ce dernier souffre d'une « *discrète spondylose (usure des vertèbres et des disques) déformante débutante à l'étage NUMERO2.)* ».

Le congédiement du 18 novembre 2022 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux, mais constituant au contraire un acte économiquement et socialement anormal, il y a lieu de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnité de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit une somme évaluée à 5.552,10 €.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de son ancienneté de services (moins de cinq ans), le salarié peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner l'employeur à payer au requérant une indemnité de préavis de (2 x 2.776,05 =) 5.552,10 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 8.328,15 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

La société défenderesse s'oppose à cette demande.

Il y a d'emblée lieu de rejeter l'argumentation tirée du délai excessif entre la contestation du licenciement et le dépôt de la requête, ce moyen manquant tant en fait qu'en droit. En effet, un éventuel non-respect du délai légal n'est sanctionné que par la forclusion de la demande mais reste sans incidence sur le préjudice matériel causé par le licenciement jugé abusif.

En ce qui concerne l'absence de recherches reproché par l'employeur, il convient de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les

pertes subies ne sont dès lors 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce le salarié - qui a fait état de quelques missions intérimaires en mai 2023 ainsi que de deux contrats de travail signés en juillet 2023 et en mars 2024 - n'a pas donné d'explications en ce qui concerne d'éventuelles recherches entre novembre 2022, époque du licenciement, et mai 2023.

C'est par ailleurs à juste titre que la société défenderesse a fait remarquer que l'essentiel des pièces communiquées par le requérant correspond à des cartes d'assignation lui envoyées par l'ADEM.

Or, il a été jugé à d'itératives reprises que la simple inscription comme chômeur, même si elle implique de la part du demandeur d'emploi de multiples contraintes, ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un nouvel emploi, une simple attitude passive à attendre des propositions lui paraissant acceptables ne suffisant pas à cet égard.

Les éléments invoqués par PERSONNE1.) ne permettant dès lors pas de retenir dans son chef l'existence d'une recherche suffisamment active, il n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au dommage matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) conclut encore à la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier, de l'absence de recherche sérieuse d'un nouvel emploi ainsi que de la faible ancienneté du salarié, le tribunal décide de limiter les dommages et intérêts auxquels le requérant peut prétendre du chef de son dommage moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualités, partie intervenante ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 18 novembre 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 5.552,10 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.552,10 + 1.000 =) 6.552,10 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 novembre 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande formuée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,

Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.