Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1629/2026
L-TRAV-908/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 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
Jean-François GALLO	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

partie demanderesse, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

l'administration communale de la SOCIETE1.), établie ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son bourgmestre et échevins sinon par son conseil communal actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 décembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 26 février 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 24 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, tandis que Maître Anny DELGADO FREITAS, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, assisté par Maître Vincent BSARANI, avocat.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Arthur MIGNOLET, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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 :

Indications de procédure

Par requête déposée le 18 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'administration communale de la SOCIETE1.) (ci-après la « SOCIETE1.) ») à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 2 décembre 2024 et de l'entendre condamner, conformément à son décompte actualisé déposé le 19 mars 2026, tel que rectifié lors de l'audience, au paiement des montants suivants augmentés des intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

- préjudice matériel : 32.300,56 euros
- préjudice moral : 20.000 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 38.877,48 euros
- indemnité de départ : 58.316,22 euros

PERSONNE1.) conclut par ailleurs à la condamnation de la SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que des frais et dépens de l'instance. Il demande d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Suivant note de plaidoiries déposée le 24 octobre 2025, exposée lors de l'audience du 24 mars 2026, la SOCIETE1.) demande le rejet des demandes adverses et conclut reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A la même audience du 24 mars 2026, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser les montants de 28.332,27 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période du 2 décembre 2024 au 1er juin 2025 et de 23,601,71 euros correspondant aux indemnités de chômage lui versées pour la période du 2 juin 2025 au 1er décembre 2025, soit la somme de 51.933,98 euros augmentée des intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 26 mars 2010, avec effet au 1er juin 2010, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de salarié à tâche principalement manuelle.

Par courrier recommandé du 2 décembre 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf. courrier

Quant au licenciement avec effet immédiat

La précision des motifs

PERSONNE1.) soutient que les motifs énoncés à l'appui de son licenciement sont entachés d'imprécision, de sorte que celui-ci devrait être déclaré abusif. Il fait valoir, en premier lieu, que le grief tiré de sa présence à un match de basket en date du 24 novembre 2024 manquerait de précision, la lettre de licenciement n'indiquant pas l'heure à laquelle il aurait été présent sur les lieux. Le motif lié à son absence prolongée ne préciserait pas en quoi les certificats d'incapacité de travail seraient faux

ou injustifiés. Enfin, la liste de reproches formulée sous forme de points énumérés manquerait de la plus élémentaire précision.

La SOCIETE1.) expose en premier lieu que le fait qui a rendu définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail, à savoir la participation de PERSONNE1.) à un événement sportif alors qu'il était en état de maladie, a été porté à sa connaissance moins d'un mois avant le licenciement avec effet immédiat. Ce serait ensuite à tort que PERSONNE1.) conteste le caractère précis des motifs de son licenciement. La lettre de licenciement exposerait de manière suffisamment claire et circonstanciée les faits reprochés au salarié, en identifiant les comportements litigieux et les circonstances dans lesquelles ils se seraient produits. Au demeurant, il ressortirait de la requête de PERSONNE1.) ainsi que de ses développements à l'audience que celui-ci a été en mesure de prendre utilement position sur l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, ce qui attesterait du caractère suffisamment précis de leur formulation. Il y aurait en outre lieu de constater que la SOCIETE1.) n'invoque pas a posteriori d'autres motifs que ceux invoqués dans la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, *« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».*

En vertu 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 et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».*

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 payement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.
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.

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

En premier lieu, la SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir effectué trois sorties non autorisées au cours de ses périodes successives d'incapacité de travail, à savoir les 20 octobre 2024, 22 octobre 2024 et 24 novembre 2024.

S’agissant de la sortie en date du 24 novembre 2024, dans le cadre de laquelle PERSONNE1.) aurait *« assisté à un événement sportif à ADRESSE3.) »*, il y a lieu de constater que ce grief ne satisfait pas à l’exigence de précision requise en matière de licenciement avec effet immédiat.

En effet, la lettre de licenciement ne précise pas l’heure à laquelle le salarié aurait assisté à cet événement sportif, élément pourtant déterminant pour apprécier la réalité du prétendu non-respect des plages horaires de sortie autorisées par la Caisse nationale de santé.

En outre, l’emploi du terme *« assister à »* revêt, dans ce contexte, un caractère équivoque, dès lors qu’il ne permet pas de déterminer si le salarié aurait été présent en qualité de simple spectateur, de participant, d’encadrant ou encore d’arbitre, chacune de ces hypothèses étant susceptible d’emporter une appréciation différente au regard du non-respect allégué des dispositions de l’article 198 des statuts de la Caisse nationale de santé, relatif à l’interdiction de participer à des activités sportives.

La nature exacte de l’événement sportif en cause n’est pas davantage précisée.

Ce motif doit dès lors être écarté pour défaut de précision.

Enfin, quant à la liste sous forme de points énumérés de *« comportements inacceptables au travail, tels qu’évoqués lors de l’entretien susvisé »* avec le collège échevinal en date du 3 juillet 2024, force est de constater que ces faits ne sont pas exposés de manière détaillée dans la lettre de licenciement, faute notamment d’être situés dans le temps et décrits de façon circonstanciée.

Ces motifs doivent, par conséquent, également être également écartés pour défaut de précision. C’est partant en vain que l’employeur entend établir la réalité de ces comportements à travers des attestations testimoniales sinon par voie d’audition de témoins.

L’énoncé des autres faits est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge d’en apprécier la pertinence et le bien-fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l’article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l’expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l’autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu’il compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l’employeur et le salarié.

Il appartient à l’employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Par conséquent, il convient d'analyser si les faits décrits de manière suffisamment précise dans la lettre de licenciement sont établis en fait et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

La SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) des sorties non-autorisées les 20 octobre 2024 à 17.25 heures et 22 octobre 2024 à 17.48 heures.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité de ces sorties mais leur caractère fautif.

Il résulte du certificat d'incapacité de travail du 11 octobre 2024 que le médecin avait autorisé les sorties du salarié pendant son incapacité de travail qui s'est étendue du 11 octobre au 25 octobre 2024. Les éléments du dossier ne permettent pas davantage d'établir que ces sorties auraient excédé les plages horaires de sortie autorisées par la Caisse nationale de santé.

Il est encore constant en cause que PERSONNE1.) s'est rendu, lors de ces sorties, sur son lieu de travail.

L'employeur n'apporte aucun élément démontrant l'existence d'une interdiction d'accès aux locaux en dehors des horaires de travail contractuels.

Par ailleurs, il ressort du relevé des badges d'accès produit par l'employeur que, sur la période du 12 au 23 octobre 2024, d'autres salariés ont accédé aux lieux de travail en soirée après 17.00 heures aussi bien que le weekend.
Il convient en outre de souligner que, contrairement à ce qui est exposé dans la note de plaidoiries déposée le 24 octobre 2025, l'employeur ne reproche pas au salarié, dans la lettre de licenciement, d'avoir travaillé à l'occasion de ses sorties. Il lui reproche uniquement d'avoir abusé de ses fonctions en modifiant, lors de ces sorties, le mot de passe de son compte informatique donnant accès au système de programmation des clés d'accès à l'ensemble des bâtiments communaux.

L'employeur indique que, durant la période d'incapacité de travail de PERSONNE1.), il a demandé à ce dernier de communiquer ses identifiants et mot de passe afin d'assurer la continuité du service. Après avoir transmis ces informations pour permettre le fonctionnement du service pendant une journée, PERSONNE1.) aurait à nouveau modifié son mot de passe, empêchant ainsi ses collègues d'exercer leurs fonctions en son absence.

PERSONNE1.) ne conteste pas s'être rendu sur son lieu de travail les jours en question afin de procéder à la modification de son mot de passe. Il expose que, malgré des demandes répétées, l'employeur aurait toujours refusé d'installer le logiciel permettant la programmation des clés électroniques sur un second ordinateur, afin d'assurer la continuité du service en son absence. Pendant son incapacité de travail, l'employeur lui aurait alors demandé de communiquer son mot de passe pour accéder à son ordinateur professionnel. Afin de ne pas entraver le fonctionnement du service, il aurait accepté de communiquer temporairement son mot de passe. Ensuite, il se serait rendu sur son lieu de travail pour le modifier à nouveau, ce dans un souci de sécurité et de protection de ses données.

Il précise que ce mot de passe donnait accès à son compte informatique personnel « steve.lahr », de sorte qu'une tierce personne en possession de celui-ci aurait pu accéder à l'ensemble de ses fichiers, y compris ses courriels, et envoyer des courriels en son nom. Il indique encore avoir été sensibilisé, lors d'une formation en matière de protection des données, à l'importance de ne jamais communiquer son mot de passe.

Il est partant établi, et au demeurant non contesté, sans qu'il n'y ait lieu de faire droit à l'offre de preuve présentée par l'employeur, que les 20 et 22 octobre 2024, PERSONNE1.) a modifié le mot de passe de son compte informatique donnant accès au système de programmation des clés d'accès à l'ensemble des bâtiments communaux.

Au vu néanmoins des explications fournies par PERSONNE1.), non contestées par la SOCIETE1.), le tribunal ne saurait retenir que ces faits constituent un abus de fonctions.

Il est, au contraire, constant en cause que PERSONNE1.) demeurait joignable par son employeur durant ses périodes d'incapacité de travail et qu'à la demande de ce dernier, il lui communiquait son mot de passe, chaque fois que cela s'avérait nécessaire pour la programmation de clés d'accès. L'employeur ne fait par ailleurs état d'aucun incident concret dont il résulterait que le comportement de PERSONNE1.) aurait entravé le bon fonctionnement des services communaux.

Les faits de l'espèce ne sauraient être assimilés aux faits à l'origine des décisions judiciaires invoquées par l'employeur, à savoir le changement du mot de passe d'un serveur de la société.

C'est partant à tort que l'employeur reproche au salarié des sorties non autorisées et abus de fonctions les 20 et 22 octobre 2024.

La SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) de s'être déclaré en maladie sous prétexte d'une incapacité de travail non donnée suite à un refus d'octroi de congés. La demande de congé pour la période de fêtes en 2024 lui aurait été refusée verbalement par son supérieur hiérarchique en date du 11 octobre 2024. Depuis ce jour et jusqu'au 29 novembre 2024, PERSONNE1.) aurait été en incapacité de travail.

Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait, pendant son congé maladie, assisté à un événement sportif et il se serait rendu à deux reprises à son poste de travail, dénotant ainsi par ces comportements que son incapacité de travail n'est pas donnée.

S'il est certes vrai que les certificats médicaux ne constituant qu'une présomption simple de maladie, il ne saurait pourtant être retenu que la version des faits avancée par l'employeur rend invraisemblable l'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie pendant les jours visés.

Contrairement aux faits à l'origine de l'arrêt rendu par la Cour d'appel du 24 mars 2005, numéro 29256 du rôle, les jours d'incapacité de travail ne correspondent pas à la période de fêtes visée par le refus d'octroi de congés.

Par ailleurs, le médecin ayant autorisé les sorties, les sorties invoquées par l'employeur ne constituent en l'espèce pas la preuve que les certificats d'incapacité de travail ne correspondaient pas à la réalité.

L'employeur n'ayant pas usé de son droit de vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée, il ne saurait reprocher au salarié d'avoir prétexté d'une incapacité de travail.

En ce qui concerne l'absence prolongée de PERSONNE1.) pour cause d'incapacité de travail depuis le 11 octobre 2024 et jusqu'au 29 novembre 2024, soit pendant 36 jours de travail, suivant trois certificats successifs, il y a lieu de retenir que même s'il s'agit d'un nombre important de jours d'absence qui ont sans doute impliqué une gêne pour l'organisation des services communaux, il n'en reste pas moins que cette période d'absence ne constitue pas un absentéisme habituel. Par ailleurs, des absences habituelles pour cause de maladie sauraient fonder qu'un licenciement avec préavis alors que ces absences ne sont pas fautives en elle-même.

En conséquence, faute de motif grave imputable à PERSONNE1.), le licenciement avec effet immédiat prononcé le 2 décembre 2024 doit être déclaré abusif.

<u>Quant à l'indemnisation</u>

- *Indemnité compensatoire de préavis*

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de plus de dix années, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

En l'absence de contestations circonstanciées quant au montant réclamé, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire, en l'occurrence la somme de (6 x 6.479,58 =) 38.877,48 euros réclamée, sous réserve de ce qui suit.

Ainsi, aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail:

« La partie qui résilie le contrat de travail 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.».

Ainsi, *« l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale … »* (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (Cour d'appel, 4 mai 2006, numéro 30239 du rôle).

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage à partir du 2 décembre 2024.

Pendant la période de six mois du préavis théorique à prendre en compte, il a touché un montant de 28.332,27 euros au titre d'allocations de chômage.

Il reste partant un solde de (38.877,48 - 28.332,27 =) 10.545,21 euros à payer par la partie défenderesse au requérant.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 10.545,21 euros et non fondée pour le surplus.

- *Indemnité de départ*

Suivant décompte actualisé, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de (6.479,58 x 9 =) 58.316,22 euros. Il se réfère aux fiches de salaires versés en cause pour établir une reprise d'ancienneté au 1er octobre 1996.

L'employeur demande de rejeter cette demande, sinon de réduire son quantum à la juste valeur. PERSONNE1.) aurait commencé à travailler pour la SOCIETE1.) en date du 1er juin 2010 et il l'aurait définitivement quitté le 2 décembre 2024, de sorte qu'il disposerait d'une ancienneté de services de 14 années. L'indemnité de départ due correspondrait partant à 2 mois de salaire.

Il fait en outre valoir que le salaire de référence est à calculer sur base de la moyenne des 12 derniers salaires. En l'espèce, sur base des seules fiches de salaire versées, il serait impossible de déterminer le montant du salaire de référence.

L'article L.124-7 du Code du travail reconnaît au salarié qui est licencié pour motif grave par l'employeur sans que ce dernier y soit autorisé, le droit à une indemnité de départ dont le montant varie suivant le nombre d'années de services continus auprès du même employeur.

L'indemnité de départ naît au jour du licenciement et est exigible au moment du départ effectif du salarié de l'entreprise.

Il ressort des fiches de salaire produites aux débats que celles-ci mentionnent une date d'ancienneté fixée au 1er octobre 1996. Néanmoins, suivant contrat de travail conclu le 26 mars 2010, prévoyant une période d'essai, la date de commencement du travail est le 1er juin 2010. Ce contrat ne comporte aucune clause relative à une reprise d'ancienneté au bénéfice du salarié. Par ailleurs, il incombe au requérant, qui se prévaut d'une ancienneté antérieure, d'en rapporter la preuve. Or, en l'espèce, celui-ci ne verse aux débats aucun élément probant de nature à établir l'existence d'une reprise d'ancienneté convenue entre les parties, ni à permettre au tribunal d'en apprécier les modalités et les conséquences, notamment quant à son incidence sur le calcul de l'indemnité de départ.

Dans ces conditions, la seule mention figurant sur les fiches de salaire, non corroborée par des stipulations contractuelles ou des éléments objectifs, ne saurait suffire à caractériser une reprise d'ancienneté opposable à l'employeur.

Il convient dès lors de retenir, pour le calcul de l'ancienneté du salarié, la date effective de début de la relation contractuelle, soit le 1er juin 2010.

Le contrat de travail a ensuite pris fin par le licenciement avec effet immédiat le 2 décembre 2024, le salarié ayant irrévocablement quitté l'entreprise à cette date.

A ce moment-là, son ancienneté de service était inférieure à quinze ans.

Si le salarié abusivement licencié avec effet immédiat a certes droit à une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci constitue une indemnité pécuniaire et n'est pas à assimiler à une période de préavis venant s'ajouter à un contrat de travail qui a définitivement pris fin par le licenciement avec effet immédiat, fût-il abusif. En l'absence d'une période de préavis réelle et effective, l'indemnité compensatoire de préavis n'influe pas sur le calcul de l'ancienneté de service du salarié (Cour d'appel, 3ème chambre, 29 juin 2023, numéro CAL-2022-00801 du rôle).

Il s'ensuit que le requérant a droit en principe à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Selon l'article L.124-7 (3) du Code du travail, *« l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation ».*

Le requérant n'ayant pas versé l'intégralité de ses fiches de salaires pour les 12 derniers mois de travail, il y a dès lors lieu d'inviter, avant tout autre progrès en cause, le requérant à verser l'ensemble de ces fiches de salaire et d'établir un nouveau décompte quant au montant réclamé à titre d'indemnité de départ.

- *Préjudice matériel*

En vertu de l'article L.124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui en cas de licenciement abusif.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (Cour d'appel, 22 juin 2023, n° CAL-2022-00397 du rôle ; Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961)

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que malgré l'état de santé déficitaire dont il fait état, PERSONNE1.) a fait les efforts nécessaires afin de retrouver un emploi et de minimiser son préjudice. Il s'est immédiatement inscrit comme demandeur d'emploi et il a envoyé de nombreuses candidatures, visant aussi bien le secteur public que privé, ce dès son licenciement. Il a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1er janvier 2026.

Suivant annotations manuscrites figurant sur le décompte versé par l'Etat, non contestées, PERSONNE1.) a bénéficié d'une période de congés en début du mois d'août 2025 et il a exercé une activité accessoire à partir du mois de septembre 2025, ces éléments ayant entraîné une réduction des indemnités de chômage.

Compte tenu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant au moment du licenciement (47 ans) au moment du licenciement, de son expérience professionnelle et de la nature de l'emploi qu'il avait occupé, il y a lieu de fixer à huit mois, à compter de la fin des relations de travail, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de PERSONNE1.) est en relation causale avec le licenciement intervenu.

Les six premiers mois étant couverts par l'indemnité compensatoire de préavis, seule la période du 2 juin 2025 au 1er août 2025 reste dès lors à être indemnisée.

Pendant cette même période, le requérant a touché de la part de l'ETAT des indemnités de chômage à hauteur de (4.789,23 + 4.954,38 =) 9.743,61 euros.

Le préjudice matériel à la réparation duquel le requérant peut prétendre s'élève dès lors à [(6.479,58 x 2 =) 12.959,16 - 9.743,61 =] 3.215,55 euros.

- *Préjudice moral*

En ce qui concerne les dommages et intérêts pour le préjudice moral, il est admis que ceux-ci 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 des circonstances de la résiliation du contrat de travail et de l'ancienneté du requérant, le tribunal décide de limiter l'indemnisation de son préjudice moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 6.500 euros.

Quant aux demandes accessoires

Il y a lieu de réserver les demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

Le requérant sollicite l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel *« le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus »,* cette demande est en conséquence pas fondée.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 24 mars 2026 au tribunal du travail que l'ETAT a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 51.933,98 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur 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 aux termes de l'article L. 521-4 (5) du Code de travail.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est tenu de rembourser à l'ETAT le montant de (28.332,27 + 9.743,61 =) 38.075,88 euros.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 2 décembre 2024 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 10.545,21 euros et non fondée pour le surplus ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi pour le montant de 3.215,55 euros et non fondée pour le surplus ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué *ex aequo et bono* à 6.500 euros et non fondée pour le surplus ;

en conséquence :

condamne l'administration communale de la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 20.260,76 euros avec les intérêts légaux à partir du 18 décembre 2024 jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi pour le montant de 38.075,88 euros et la déclare non fondée pour le surplus ;

condamne l'administration communale de la SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 38.075,88 avec les intérêts légaux à partir du 24 mars 2026 jusqu'à solde ;

réserve le volet concernant la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et avant tout autre progrès en cause, invite PERSONNE1.) à verser ses fiches de salaires pour les 12 derniers mois de travail et à établir un nouveau décompte quant au montant réclamé à titre d'indemnité de départ ;

refixe l'affaire à ces fins à l'audience du mardi, 6 octobre 2026 à 15:00 heures, salle JP 0.02 pour continuation des débats ;

sursoit à statuer sur les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;
déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

réserve les frais et dépens.

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**