Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1711/26
L-TRAV-503/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 4 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
Michel DI FELICE	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 4 juillet 2024, sous le numéro 503/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 juillet 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 24 septembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 24 septembre 2025, Maître Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Nicolas BANNASCH s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 7 mars 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Le Tribunal de travail de ce siège a ensuite pris l'affaire en délibéré et a rendu un premier jugement le 22 octobre 2025 sous le numéro 3291/25 dont le dispositif est conçu comme suit :

> *« le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;*
>
> ***reçoit** les demandes en la pure forme ;*

se déclare *territorialement compétent ;*

se déclare *matériellement compétent pour connaître de la demande reconventionnelle la société anonyme SOCIETE1.) SA quant aux remboursements des frais d'essence de 2.955,82.- euros prétendument engagé par PERSONNE1.) et imputés à l'employeur ;*

rejette *les demandes d'PERSONNE1.) en rejet des pièces communiquées par la société anonyme SOCIETE1.) SA ;*

donne acte *aux parties quant à leur accord d'entendre PERSONNE2.) ;*

avant tout autre progrès en cause,

admet *la société anonyme SOCIETE1.) SA à prouver par l'audition du témoin :*

- ***PERSONNE2.),*** *demeurant à L – ADRESSE3.) ;*

les faits tel que repris dans l'offre de preuve reproduit au sein du présent jugement ;

dit *que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète ;*

réserve *la contre-preuve ;*
fixe *jour et heure pour l'enquête au mardi,* ***18 novembre 2025 à 9.00 heures salle JP 1.20****, à la Justice de Paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du Saint Esprit ;*

fixe *la contre-enquête au mardi,* ***16 décembre 2025 à 9.00 heures salle JP 1.20****, au même endroit ;*

accorde *à PERSONNE1.) un délai jusqu'au* ***mardi, 25 novembre 2025*** *inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la Justice de Paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;*

commet *le Président du tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction ;*

fixe *la continuation des débats à l'audience publique du* ***mercredi, 25 mars 2026, à 9.00 heures salle JP 0.02****, au bâtiment de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du Saint Esprit ;*

sursoit *à statuer pour le surplus ;*

réserve *les autres demandes, ainsi que les frais et dépens. »*

L'enquête a eu lieu le 18 novembre 2025 (N°3689/25). Il n'y a pas eu de contre-enquête.

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 25 mars 2026 à laquelle l'affaire a été utilement retenue. Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 mars 2026, Maître Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Nicolas BANNASCH s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'*« ouvrier »* suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 novembre 2004 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 1er décembre 2004, pour un salaire mensuel net de 1.600.- euros.

En 2004, le requérant est entré en service auprès de la société SOCIETE1.) qui était dirigée par 3 administrateurs à savoir PERSONNE3.) (père), PERSONNE4.) (mère) et PERSONNE5.) (fils).

A partir d'octobre 2022, la société SOCIETE1.) a été gérée uniquement par l'administrateur unique PERSONNE5.).

Par courrier recommandé du 27 septembre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 20 décembre 2023, le requérant a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

En vue d'en faciliter la lecture, le présent jugement reprend les prétentions antérieures retracées dans le précédent jugement n° 3291/25 du 22 octobre 2025, n° de rôle L-TRAV-503/24.

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 4 juillet 2024, le requérant a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 27 septembre 2023 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité pour préjudice moral 19.382,40.- euros

- indemnité pour préjudice matériel	116.294.40.- euros
- indemnité compensatoire pour préavis	19.382,40.- euros
- indemnité compensatoire pour congés non pris	1.900,63.- euros
- indemnité de départ	9.691,20.- euros
- frais et honoraires d'avocat	5.000.- euros

Il demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 24 septembre 2025, PERSONNE1.) diminue sa demande pour l'indemnité de départ, alors qu'il y aurait eu une erreur de calcul. Il réclame désormais le montant de 9.394,89.- euros.

Le requérant conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) prend position par rapport à la précision et explique que les motifs ne seraient absolument pas valables et les reproches formulés ne seraient en aucun cas précis. Il faudrait également prendre en considération les circonstances du licenciement et il y aurait lieu de se demander pourquoi le fait reproché, de ne pas avoir changé un filtre ENSEIGNE1.), aurait un caractère de gravité suffisant pour licencier avec effet immédiat le requérant au regard de sa personnalité et de son parcours en tant que salarié.

En prenant appui sur un arrêt de la Cour du 10 juillet 2014, n° de rôle 38968, il réclame le préjudice matériel jusqu'à l'âge de retraite, en raison de son âge avancé de 61 ans, alors qu'il ne lui resterait que 4 ans lors du licenciement pour pouvoir prétendre à la pension de vieillesse. Même s'il a retrouvé un travail par après, à l'instar de la décision de la Cour d'appel, il y aurait lieu de lui accorder un préjudice matériel jusqu'à la retraite.

Il expose qu'il aurait fourni de bons et loyaux services à son employeur pendant 19 années sans aucun incident. PERSONNE5.) aurait cherché un prétexte pour se débarrasser de lui en raison de cette remarquable ancienneté.

Quant à l'incompétence territoriale soulevée par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) ne conteste pas que le lieu de travail indiqué au sein du contrat de travail serait ADRESSE4.), il explique cependant que le siège social aurait été déplacé à ADRESSE2.).

Subsidiairement, il soutient qu'il aurait eu l'habitude de travailler sur des chantiers sur tout le territoire du Luxembourg. D'ailleurs, il y aurait lieu de se référer aux fiches de travail versées (pièces 1 à 6 de Maître BANNASCH) qui démontreraient une majorité de déplacements à Luxembourg.

Il conclut donc à la compétence du Tribunal de travail de Luxembourg.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) demande le rejet de la farde n° 2 et n° 3 de Maître BANNASCH, alors que les faits relatifs au véhicule rempli au préjudice de l'employeur dateraient de plus d'un mois. D'ailleurs PERSONNE1.) aurait déjà reçu un avertissement en ce sens et il ne serait pas possible de sanctionner un salarié deux fois pour les mêmes faits.

Quant aux tickets de caisse SOCIETE2.), il conteste qu'il s'agirait de sa signature et soutient que le remboursement ne serait pas en lien avec son licenciement.

Il y aurait également lieu de rejeter l'offre de preuve par l'audition des anciens collègues d'PERSONNE1.), alors que le but serait de suppléer à l'imprécision.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'incompétence territoriale du tribunal de travail de LUXEMBOURG au profit du tribunal de travail d'ESCH-SUR-ALZETTE.

Elle indique que le contrat de travail renseignerait comme lieu de travail principal ADRESSE4.) et le siège social serait aussi le lieu principal de travail.

En réponse à la prise de position adverse, la société SOCIETE1.) confirme que le siège social a été transféré à ADRESSE2.), mais maintient néanmoins son moyen d'incompétence territoriale.

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

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.
Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

Elle explique qu'PERSONNE1.) se serait présenté le 27 septembre 2023 au travail pour la répartition des tâches. Le requérant aurait catégoriquement refusé la mission qui lui avait été attribuée, soit le remplacement de filtres ENSEIGNE1.), et serait parti chez lui. La société SOCIETE1.) verse plusieurs fiches de travail suivant lesquelles le requérant aurait procédé habituellement au prédit remplacement. Le mandataire de la société SOCIETE1.) expose que le courrier de licenciement aurait pu être plus précis, mais que la lettre resterait tout de même suffisamment précise au sens de la loi et de la jurisprudence en la matière. La société SOCIETE1.) soutient encore que des faits isolés peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat, tel un abandon de poste.

PERSONNE1.) aurait encore communiqué un courriel en informant son employeur qu'il avait l'intention de fournir un certificat médical, qui n'aurait jamais été remis.

La société SOCIETE1.) conteste que le requérant aurait été blessé au genou, aucun accident de travail n'ayant été déclaré eu lieu. PERSONNE1.) se serait trouvé en congé de maladie.

Elle fait état d'un avertissement du 9 juin 2023, suivant lequel l'employeur se serait rendu compte qu'PERSONNE1.) faisait le plein de sa voiture privée NUMERO2.) à la station SOCIETE2.) à ADRESSE5.) aux frais de la société SOCIETE1.). Elle se réserve d'ailleurs le droit de réclamer le paiement de ces montants.

Quant aux demandes indemnitaires, elles seraient à rejeter, alors que l'état de santé d'PERSONNE1.) ne serait pas aussi grave. En effet, le requérant aurait recherché des emplois principalement dans la même spécialité et aurait même retrouvé un nouvel emploi après 3 mois et 3 jours. Le requérant aurait arrêté ses recherches en décembre 2023. D'ailleurs, le requérant aurait choisi de son propre gré un emploi qui serait moins bien rémunéré.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis, celle-ci recouvrirait la période de référence, de sorte que la période de référence ne pourrait pas aller au de-là du 1er janvier 2024.

Quant à l'indemnité de congé non pris, celle-ci serait également à rejeter, alors qu'il y aurait sinon une double accumulation, une fois auprès la société SOCIETE1.) et une seconde fois auprès du nouvel employeur.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros dur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle demande encore reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.955,82.- euros avec les intérêts légaux à partir des dates respectives des paiements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde à titre de remboursement des frais d'essence payés par la société SOCIETE1.) au profit d'PERSONNE1.) qui aurait fait le plein de son véhicule privé en violation des indications de son employeur.

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver les faits du 27 septembre 2023 à la base du licenciement par l'audition des témoins PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.) et PERSONNE10.).

Quant aux contestations adverses par rapport au frais d'essences personnelles d'PERSONNE1.), indûment pris en charge par la société SOCIETE1.), elle offre de prouver par voie d'expertise graphologique que la paraphe figurant sur les tickets de caisse de la station d'essence SOCIETE2.) durant la période du 4 mai 2021 au 8 avril 2023, ainsi que les mentions manuscrites sont de la plume d'PERSONNE1.).

Elle offre encore de prouver par l'audition de PERSONNE2.) qu'PERSONNE1.) a fait le plein de son véhicule privé NUMERO2.) pendant la période du 1er décembre 2022 au 9 juin 2023.

La société SOCIETE1.) soutient que sa demande reconventionnelle en remboursement des frais serait en lien avec le licenciement, alors qu'il s'agit d'une demande connexe, les frais indûment pris en compte par l'employeur ayant eu lieu dans le cadre de la relation de travail. En effet, le

salarié aurait remis les tickets de caisse SOCIETE2.) au comptable de la société SOCIETE1.) qui a donc payé au lieu du requérant ses pleins d'essence. Il serait donc question de frais prises en charge dans le cadre du travail presté par PERSONNE1.), afin de faire le plein du véhicule de service, soit d'un détournement des fonds de l'entreprise à travers la relation de travail.

La société SOCIETE1.) demande finalement la compensation judiciaire des condamnations éventuelles à prononcer par le tribunal.

3. Motifs de la décision

Le tribunal a dans son jugement n° 3291/25 du 22 octobre 2025, n° de rôle L-TRAV-503/24 reçu la demande en la forme, s'est déclaré territorialement compétent (3.1.), rejeté les demandes de rejet de pièces (3.2.), ordonné une enquête par l'audition de PERSONNE2.) (3.3), a sursis à statuer et réservé les autres demandes.

3.4. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit 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 congédiement abusif,

2) elle doit 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,

3) elle doit 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.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

D'emblée, le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) qui entend prouver la précision des motifs par une offre de preuve, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'ils doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience, par des attestations testimoniales ou une offre de preuve.

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

Le tribunal constate que le motif exposé à l'audience quant au détournement des fonds de la société, soit que le requérant aurait prétendument fait des pleins de son véhicule personnel à l'insu de la défenderesse, n'est pas indiqué dans le courrier de licenciement, de sorte que ce motif ne peut être invoqué à l'appui du licenciement.

A l'audience des plaidoiries, la défenderesse expose d'une part que le requérant l'aurait informé qu'il se rendrait auprès d'un médecin et n'aurait pas remis de certificat de maladie par la suite. Elle soutient d'autre part que le motif serait un abandon de poste.

Or, le tribunal constate que la défenderesse a uniquement indiqué que le requérant aurait quitté les lieux après le refus de travail. Les explications fournies à l'audience ne peuvent pallier l'imprécision de la lettre de motifs. Le mandataire explique d'ailleurs que la lettre aurait pu être plus précise sur ce point. Le tribunal retient que ce motif est imprécis, alors qu'il ne s'agit pas d'une simple absence injustifiée lorsqu'un salarié ne se présente pas au travail. Le contexte n'est pas décrit et les explications sont fournies à l'audience, ce qui est en violation des dispositions de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir refusé de remplacer une cartouche ENSEIGNE1.) en date du 27 septembre 2023.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail dispose que la notification de la résiliation immédiate doit se faire par 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. (…) »*.

Les faits reprochés sont indiqués, or, les circonstances et les explications quant à la gravité du motif sont fournies à l'audience.

Le tribunal constate qu'aucune explication n'est donnée dans la lettre de licenciement, pour quelles raisons le refus de remplacer une cartouche ENSEIGNE1.) serait d'une telle gravité que le maintien des relations de travail deviendrait impossible.

Les motifs sont par conséquent imprécis. Le défaut de précision des motifs du licenciement équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 27 septembre 2023 intervenu doit être déclaré abusif.

Les motifs ayant été déclarés imprécis, il y a lieu de rejeter l'offre de preuve, alors que l'audition de témoins ne peut pas servir à combler l'imprécision des motifs, ces derniers devant être fournis dans la lettre de motifs qui est le seul support valant énonciation.

3.5. <u>Quant à l'indemnisation</u>

3.5.1. <u>L'indemnité compensatoire de préavis</u>

L'article L.124-6 du Code de travail dispose 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 correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) estime que le salaire mensuel à prendre en compte serait de 3.230,40.- euros. Sur question du tribunal, il explique qu'il s'agit d'une moyenne des mois de juin, juillet et août 2023 (3.319,56.- euros + 3.090,96.- euros + 3.280,67.- euros/3).

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

La défenderesse ne fournit pas de calcul alternatif, de sorte qu'il y a lieu de retenir le montant de 3.230,40.- euros brut mensuel.

Il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la défenderesse à lui payer le montant de **19.382,40.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde (6 mois x 3.230,40.- euros).

3.5.2. Le congé payé durant la période de préavis

PERSONNE1.) réclame un congé payé durant la période de préavis fictive.

Contrairement aux prétentions du requérant, il faut distinguer entre le licenciement avec préavis, même dispensé et le licenciement avec effet immédiat. L'un prenant fin après l'écoulement du préavis, qu'il soit à prester ou dispensé et l'autre prenant fin au jour du licenciement, l'indemnité compensatoire de prévis étant dans le second cas un préavis fictif.

Le contrat de travail ayant pris fin le 27 septembre 2023, le requérant n'a pas droit à un congé durant la période de préavis non respectée par l'employeur, le congé payé étant un congé de récréation et constituant en principe la contrepartie de la prestation de travail (cf. Cour, 11 avril 2013, n° 37615 du rôle).

La demande d'indemnité de congé durant la période de préavis est partant à rejeter.

3.5.3. Indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame 3 mois de salaires pour une ancienneté de 19 ans.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

Le requérant a partant droit à 3 mois de salaires, alors que son ancienneté au moment du licenciement avec effet immédiat était inférieure à 20 ans.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ 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. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

En réponse aux plaidoiries de la défenderesse, PERSONNE1.) a diminué cette demande et soutient que le salaire à prendre en compte est de 3.131,63.- euros brut en calculant la moyenne des douze derniers mois.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de contestations circonstanciées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande d'PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **9.394,89.- euros brut** (3 mois x 3.131,63.- euros brut), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.4. Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame un préjudice matériel jusqu'à l'âge de la retraite. Il expose avoir été un salarié modèle et avoir eu une ancienneté conséquente de 19 ans. Il explique encore qu'il aurait été âgé de 61 ans lors du licenciement.

La défenderesse soutient que le requérant aurait retrouvé un emploi de sorte qu'un préjudice matériel jusqu'à l'âge de la retraite ne serait pas concevable.

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

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

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

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

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

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

Dans la pratique ou dans la réalité de la vie professionnelle, les salariés âgés situés très près de l'âge de retraite sont en général dans l'impossibilité de retrouver un emploi non pas forcément parce qu'ils ne font pas les efforts nécessaires pour se réintégrer une dernière fois sur le marché du travail, mais plutôt en raison de la réticence des employeurs qui ne voient aucun intérêt à

engager un salarié qui peut faire valoir ses droits à la retraite quelques mois plus tard après son embauche.

Or, eu égard à l'âge avancé du requérant (61 ans), ses chances de réinsertion sont minimes, voir invraisemblables. Malgré cette difficulté, le requérant a tout de même réussi à retrouver un nouvel emploi.

Le requérant verse plusieurs recherches d'emploi en novembre 2023 et décembre 2023.

En effet, il ressort des pièces que le requérant a retrouvé un emploi auprès de la société SOCIETE3.) S.C.I.. Les parties ont expliqué à l'audience des plaidoiries que le requérant est à nouveau aux services de PERSONNE3.), soit l'ancien propriétaire de la société SOCIETE1.), désormais dirigée par son fils PERSONNE5.).

Il y a lieu de retenir que l'âge du requérant au moment du licenciement, la situation sur le marché de l'emploi, la nature de son parcours professionnel et la difficulté objective de réinsertion suffisent à caractériser une perte de chance réelle et sérieuse de retrouver un emploi, justifiant ainsi l'octroi d'une indemnisation.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 7 mars 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Le tribunal rejoint les plaidoiries du requérant, qu'il n'aurait jamais retrouvé un emploi à cet âge si ce ne serait en raison du conflit familial entre PERSONNE3.) et son fils PERSONNE5.). Il convient par conséquent de fixer la période de référence à 3 mois, sans compter la période de préavis fictive.

Il y a partant lieu de déclarer fondée la demande d'PERSONNE1.) pour le montant de **9.691,20.- euros brut** (3 mois x 3.230,40.- euros), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.5. <u>Le préjudice moral</u>

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

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

Quant à l'âge du requérant, PERSONNE1.) soutient avoir été âgé de 61 ans.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 19 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **12.500.- euros**.

3.6. Quant à la demande reconventionnelle

La société SOCIETE1.) a réclamé le remboursement de frais décaissés pour les pleins d'essences effectués par PERSONNE1.) de son véhicule privé en violation des indications de son employeur qui a prévu la possibilité de faire le plein des véhicules faisant partie de la flotte de véhicules de la société SOCIETE1.).

Elle a expliqué qu'il s'agit d'un réel détournement des fonds de la société pour des frais personnels d'PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) verse plusieurs tickets de caisse avec une mention manuscrite indiquant une plaque d'immatriculation *« NUMERO2.) »*, ainsi qu'un paraphe d'une personne non identifiée. Elle verse un extrait de compte avec un paiement d'PERSONNE1.) de 480,06.- euros avec la mention remboursement. Elle verse une photo d'PERSONNE1.) à la station d'essence SOCIETE2.) avec sa voiture NUMERO2.) ensemble avec une capture d'écran du profil MEDIA1.) du requérant. Le tribunal a pu reconnaître le requérant, alors qu'il s'est présenté à l'audience des plaidoiries.

PERSONNE1.) a contesté tant la mention manuscrite que la paraphe sur les tickets de caisse, ainsi que le paiement fait à titre de remboursement.
Suivant accord entre parties le tribunal a fait droit à l'offre de preuve de la défenderesse et ordonné une enquête par l'audition de PERSONNE2.), audition qui s'est tenue le 18 novembre 2025 :

SCAN DU PV D'ENQUÊTE

A l'audience du 25 mars 2026, les parties ont pris positions par rapport à l'enquête.

PERSONNE1.) explique que le témoin aurait déclaré que seuls les salariés avec des voitures floqués auraient pu faire le plein d'essence. Le témoin aurait pensé mais ne serait pas sûre. Quant à la signature, la même chose, le témoin penserait qu'il s'agit de la signature du requérant, mais elle ne serait pas sûre.

Il explique que le prédit témoignage ne prouverait absolument rien. Il conteste qu'une société ne se rendrait pas compte d'un tel fait et n'aurait pas reçu ou vérifié des factures depuis 4 ans.

L'employeur n'aurait pas non plus déposé de plainte pénale pour détournement de fonds.

Le numéro d'immatriculation du véhicule du requérant NUMERO2.) aurait encore été barrée sur demande de l'employeur après le 10 août 2023.

Il y aurait lieu de rejeter la demande adverse, alors qu'un accord entre parties aurait existé quant à la permission de faire des pleins de véhicule personnel.

La société SOCIETE1.) expose que le témoin aurait confirmé que le requérant aurait fait des pleins. Selon le témoin, d'après sa connaissance seuls des personnes avec des véhicules floqués pourraient faire des pleins.

N'importe la position du requérant, il serait indéniable que ce dernier aurait procédé à un remboursement de 480,06.- euros, qui ne pourrait pas s'expliquer autrement que par le fait qu'il n'existait aucun accord.

Le fait serait prouvé par le comportement du requérant.

Quant à la pièce n° 17 versée par le requérant, sur la photo de la carte avec les numéros d'immatriculation, la défenderesse soutient qu'il aurait l'impression que quelqu'un aurait procédé à une manipulation digitale.

Quant à la contestation de la signature, soit le requérant est autorisé à faire le plein, soit il ne l'est pas. S'il est autorisé, il n'y aurait aucune raison de contester sa signature.

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

Le tribunal constate qu'PERSONNE1.) se contredit.

Il ne peut exister un accord entre parties quant aux pleins du véhicule personnel, s'il conteste avoir procédé aux pleins et qu'il conteste sa signature sur les tickets de caisse.

Le tribunal constate encore sur la photo de la carte comportant les numéros d'immatriculation des véhicules permis à faire le plein que le numéro NUMERO2.) a été rajouté de manière manuscrite et biffé, tandis que les autres numéros sont imprimés de manière dactylographiée. Aucune des parties n'ont une explication quant aux autres numéros inscrits de manière manuscrite.

Or, cet élément ne permet ni de conclure à un accord entre parties ou à une absence d'accord, alors que l'identité ou le processus de l'inscription manuscrite n'a pas été détaillée par les parties.

Il ressort cependant à suffisance des pièces du dossier, que le véhicule NUMERO2.) appartient à PERSONNE1.) et qu'il a fait des pleins de son véhicule personnel, tel qu'il ressort de la photo de la carte comportant les numéros d'immatriculation des véhicules permis à faire le plein.

Il ressort d'un avertissement du 9 juin 2023 adressé au requérant que l'employeur s'est rendu compte que le requérant faisait le plein à son insu. La défenderesse a invité PERSONNE1.) à payer le montant de 480,06.- euros.

Il ressort d'un extrait de compte de la banque SOCIETE4.) du 17 juin 2023 au 19 juin 2023 que le requérant a viré le montant précité à la société SOCIETE1.) avec la communication *« remboursement »*.

Aucune explication n'est fournie par le requérant pour quelles raisons il aurait procédé au paiement si un accord entre parties aurait existé.

Le tribunal n'est partant pas non plus convaincu que les signatures figurant sur les tickets de caisse n'appartiendraient pas au requérant. Il ressort de la position du requérant exposée à l'audience, qu'il tente par tous moyen d'échapper sa responsabilité, alors qu'il se contredit.

Il y partant lieu de déclarer fondée la demande de la société SOCIETE1.), alors qu'elle a prouvé que le requérant a fait des pleins de son véhicule personnel sans l'accord de l'employeur.

L'offre de preuve quant à une expertise graphologique n'est plus pertinente, de sorte qu'il y a lieu de la rejeter.

Quant au montant réclamé, le requérant n'a pas émis de contestations circonstanciées, de sorte qu'il y a lieu de faire droit au montant de **2.955,82.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice le 24 septembre 2025 jusqu'à solde.

3.7. <u>Quant à la compensation judiciaire</u>

La défenderesse demande la compensation judiciaire.

Le requérant n'y a pas particulièrement pris position.

La compensation judiciaire est celle qui intervient lorsqu'un débiteur, poursuivi en paiement, forme une demande reconventionnelle à l'effet d'opposer au demandeur une créance qui ne réunit pas toutes les conditions pour la compensation légale.

La compensation judiciaire ne s'opère pas de plein droit, mais elle doit être formulée en justice par une demande reconventionnelle.

Dès lors, étant donné que les demandes des parties au litige sont, au vu des considérations qui précèdent, fondées et que la défenderesse a demandé la compensation judiciaire entre les montants

redus de part et d'autre, il y a lieu de prononcer la compensation judiciaire entre les dettes réciproques.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun relevé des prestations effectuées n'est versé.

La demande est partant à déclarer non fondée.

4.2. Indemnité de procédure

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

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande de la défenderesse.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge d'PERSONNE1.) l'ensemble des frais non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.500.- euros** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

4.3. Frais et dépens

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

P A R C E S M O T I F S :

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

statuant en continuation du jugement n° 3291/25 du 22 octobre 2025, n° de rôle L-TRAV-503/24 ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) du 27 septembre 2023 ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **19.382,40.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé durant la période de préavis fictive ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ de 3 mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **9.394,89.- euros brut** à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **9.691,20.- euros brut** à titre de préjudice matériel avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **12.500.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en remboursement des frais engagés par PERSONNE1.) en ayant procédé à des pleins de son véhicule personnel à l'insu de son employeur ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de **2.955,82.- euros** à ce titre, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 septembre 2025, jusqu'à solde ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonne la compensation entre les deux créances réciproques ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

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

Fakrul PATWARY, Juge de paix	Joé KERSCHEN, Greffier