Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1859/26
L-TRAV-26/26

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 11 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 en personne,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, 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 DEFENDERESSE

comparant par Maître Pierre REUTER, 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 12 janvier 2026, sous le numéro 26/26.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 février 2026. L'affaire a ensuite subit une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 25 mars 2026. Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 mars 2026, PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1.) ») a comparu en personne, tandis que Maître Pierre REUTER s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (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. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« Chauffeur de bus catégorie D »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 24 novembre 2025 avec effet au 1er décembre 2025.

Par courrier recommandé du 30 décembre 2025, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement durant la période d'essai avec préavis de 15 jours, qui a pris fin le 14 janvier 2026 dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 janvier 2026, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de

céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 30 décembre 2025 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 28.140.- euros, ventilé de la manière suivante :

- le salaire correspondant au préavis légal de 15 jours	2.643.- euros brut
- le salaire correspondant à 8 jours sur les 10 jours de congé de paternité légal, refusé par l'employeur	1.409,60.- euros brut
- dommage matériel, salaires bruts jusqu'au terme du contrat à durée déterminée (janvier à mai 2026)	19.086,05.- euros brut

PERSONNE1.) expose que son licenciement serait directement lié à l'exercice de son droit légal au congé de paternité, droit impératif prévu par la législation luxembourgeoise.

L'employeur aurait été pleinement informé de la grossesse de la compagne du requérant lors de l'entretien d'embauche du 25 septembre 2025. A cette occasion, l'employeur aurait fait signer au requérant un engagement qu'il ne prendrait pas le congé parental de six mois et ce en violation des dispositions légales.

A la naissance de son enfant le 21 décembre 2025, le requérant aurait souhaité exercer son droit minimum légal à 10 jours de congés de paternité consécutifs.

L'employeur aurait refusé d'accorder ces dix jours, invoquant un prétendu défaut de préavis de deux mois, alors même que le requérant ne serait engagé que depuis le 1er décembre 2025, rendant matériellement impossible le respect d'un tel délai. L'employeur n'aurait qu'accordé deux jours.

Le requérant ayant insisté à faire valoir ses droits, l'employeur aurait procédé à la rupture du contrat de travail.

2.2. La société SOCIETE1.)

A l'audience du 25 mars 2026, la société SOCIETE1.) admet que le licenciement intervenu est abusif.

Elle explique avoir refusé le congé de naissance, alors que la demande n'aurait pas été formulée deux mois en avance. Or, le salarié ayant été engagé le 1er décembre 2025 et l'enfant étant né fin décembre de la même année, cette information aurait été impossible à donner.

La société SOCIETE1.) aurait erronément cru être dans son droit, mais au regard de cette problématique, elle n'aurait pas respecté les dispositions légales.
Quant aux demandes indemnitaires, la société SOCIETE1.) est d'accord à payer les jours de congé de naissance de 1.409,60.- euros, ainsi que le préavis de 15 jours de 2.643.- euros.

Quant au dommage matériel, elle explique que le Code du travail ne prévoirait que deux mois de salaires conformément à l'article L.122-13 du Code du travail. En effet, un contrat à durée déterminée résilié avant son terme ne donnerait que droit au préavis forfaitaire prévu, si le contrat

avait été conclu sans terme. En ce sens la société SOCIETE1.) est également d'accord à payer le montant de 2 mois de préavis, le salaire mensuel étant de 3.817,21.- euros brut.

La société SOCIETE1.) n'aurait eu d'autre choix que de se présenter devant le tribunal, alors que PERSONNE1.) aurait eu des revendications exagérées. Le requérant aurait, même au vu de l'accord de l'employeur de payer, demandé des dommages et intérêts de 20.000.- euros. Le requérant aurait encore exigé un contrat de travail à durée indéterminée avec une garantie d'emploi de 2 ans, soit qu'il ne pourrait pas être licencié durant cette période.

Au vu du refus de s'arranger, la société SOCIETE1.) n'aurait eu d'autres choix que de mandater un avocat qui aurait dû se présenter à l'audience et plaider la présente affaire.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.500.- euros et le remboursement des frais et honoraires d'avocats de 1.800.- euros.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au licenciement

La société SOCIETE1.) admet expressément que le licenciement du 30 décembre 2025 est abusif.

Il convient de lui en donner acter et de déclarer le licenciement avec préavis du 30 décembre 2025 abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

La société SOCIETE1.) est d'accord à payer le montant de **1.409,60.- euros brut** au titre de congés de naissance.

Elle est également d'accord à payer le montant de **2.643.- euros brut** au titre de salaire brut correspondant au préavis non payé de 15 jours.

Elle est finalement d'accord à payer deux mois à titre de dommages et intérêts, ce qui serait le maximum au vu de la législation.

Au vu de l'accord de la société SOCIETE1.) quant à ces montants, il y lieu d'y faire droit.

Quant à la demande pour préjudice matériel de 19.086,05.- euros, soit des salaires jusqu'à la fin du contrat à durée déterminée, la société SOCIETE1.) explique que le maximum de la sanction pour un contrat à durée déterminée serait deux mois de salaires.

Aux termes de l'article L.122-13 du Code du travail, *« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçues jusqu'au*

terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable. ».

L'inobservation de l'article L.122-13 du Code du travail ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, même si, comme en l'espèce, l'employeur a rémunéré le salarié durant la période de préavis (cf. Cour d'appel n°24402 du 15.03.2001, SOCIETE2.) c/PERSONNE2.)).

Dès lors, PERSONNE1.) peut prétendre à des dommages et intérêts à hauteur de deux mois de salaires (matériel et moral), soit de (2 x 3.817,21.- euros brut) = **7.634,42.- euros**.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La société SOCIETE1.) demande la condamnation du salarié 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.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

La société SOCIETE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

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 ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL qu'elle ne conteste pas le caractère abusif du licenciement avec préavis du 30 décembre 2025 ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL qu'elle ne conteste pas les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) quant aux congés de naissance, au préavis non payé de 15 jours et au deux mois de salaires pour dommages et intérêts consécutifs au licenciement ;

déclare le licenciement avec préaivs du 30 décembre 2025 abusif ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.409,60.- euros brut** au titre de congés de naissance ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.643.- euros brut** au titre de salaire brut correspondant au préavis non payé de 15 jours ;

déclare partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) quant aux dommages et intérêts consécutifs au licenciement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **7.634,42.- euros** au titre de dommages et intérêts correspondant à deux mois de salaires ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en remboursement des frais et honoraires d'avocats sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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, 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