Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1871/2026
(**rôle L-TRAV-87/25**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 12 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

représenté par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 249 621, représentée aux fins de la présente procédure par son gérant actuellement en fonctions, Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Céline LELIEVRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 février 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 18 mars 2026.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 avril 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Quentin GAVILLET, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Céline LELIEVRE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel : 70.000,00 €
2) dommage moral : 30.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis : 18.606,36 €
4) indemnité de départ : 9.303,19 €

soit en tout le montant de 127.909,55 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice pour les préjudices matériel et moral et avec les intérêts légaux tels que de droit pour l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ, chaque fois jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser son certificat de travail dûment rectifié quant à la date d'ancienneté sous peine d'une astreinte de 300.- € par jour de retard et à voir dire que cette astreinte ne sera pas plafonnée.

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 3.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la parte défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui est largement favorable.

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 23 avril 2026, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 22.413,59 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 15.000.- €.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de libellé obscur.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas formulé ses demandes de telle manière que le tribunal puisse de façon claire comprendre l'énoncé de la demande.

Elle se demande ainsi sur quoi portent les demandes.

Elle fait ensuite valoir que les motifs du licenciement ne sont pas contestés dans la requête.

Elle fait ainsi valoir qu'il est seulement mentionné dans la requête que les motifs sont fallacieux.

Elle fait ainsi valoir que le problème est « qu'on ne sait pas très bien où on va ».

Elle fait ensuite valoir que la date de la lettre de licenciement n'est pas indiquée dans la partie relative aux faits.

Elle fait ensuite valoir qu'à l'excepté des demandes en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ, les demandes sortent de nulle part.

Elle fait ainsi valoir qu'elle subit un dommage certain alors que les demandes du requérant seraient fantaisistes.

Elle fait en effet valoir que le requérant réclame dans sa requête le montant de 70.000.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et le montant de 30.000.- € à titre de préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait.

Elle fait ensuite valoir qu'on ne sait pas ce qui est reproché, ni ce qui va être contesté.

Elle fait ensuite valoir qu'aucun fait n'est abordé dans la requête.

Elle fait ainsi valoir que la requête doit être déclarée nulle.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que « cela rompt toute possibilité de transaction ».

Le requérant fait quant à lui valoir que sa demande est recevable.

Il fait en effet valoir qu'il a indiqué dans sa requête ses demandes financières avec les références légales.

Il fait encore valoir que lors de la rédaction de la requête, il n'a pas encore pu connaître l'étendue de son préjudice, de sorte qu'il l'y aurait évalué forfaitairement.

Il fait ainsi valoir qu'il a par la suite fait un décompte sur le préjudice matériel qui tiendrait compte de ses revenus ultérieurs non connus à la date du dépôt de la requête.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse a pu comprendre ce qui lui était demandé.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a pas dit dans sa requête pourquoi les motifs de son licenciement ne seraient ni précis, ni réels et sérieux.

Elle fait encore valoir que le requérant a fait une évaluation forfaitaire à vingt-deux mois de dommage matériel et dix mois de dommage moral, ce qui serait lourd.

Elle fait finalement valoir qu'elle ne savait pas ce que le requérant a demandé.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requête n'est pas claire.

Le requérant réplique finalement que la partie défenderesse a plaidé le fond, de sorte que sa requête ne serait pas irrecevable pour cause de libellé obscur.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

« *La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.…..…* ».

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit donc à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit ainsi être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre le demandeur forme sa demande.

L'objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d'une telle demande consiste dans l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

L'exposé sommaire des moyens doit en outre être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

Le défendeur doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde.

L’objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l’exposé des moyens qui peut être sommaire.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l’encontre de l’adversaire doit donc être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l’objet initial du litige afin de permettre non seulement au défendeur d’élaborer d’ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger s’il l’estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu’il puisse se prononcer sur le fond.

Il n’est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l’article 145 du nouveau code de procédure civile, d’indiquer le texte de loi sur lequel est basée l’action, c’est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l’exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s’en dégagent, du moins implicitement.

L’inobservation des dispositions de l’article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l’acte introductif d’instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l’article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l’inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

D’autre part, c’est l’acte introductif d’instance qui circonscrit le lien d’instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l’action dirigée contre lui.

La nullité de l’acte introductif d’instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut ainsi pas être couverte par des conclusions ou des développements ultérieurs, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par rapport aux pièces versées.

C’est au juge qu’il appartient d’apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

Or, le requérant a dans sa requête indiqué l’objet de sa demande, à savoir sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu’il aurait subis du fait de son licenciement abusif, sa demande en paiement d’une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que sa demande en paiement d’une indemnité de départ, montants à l’appui.

Le montant du dommage matériel ne pouvant pas encore être chiffré exactement au moment de l’introduction de la requête, le requérant a pu en donner une évaluation provisoire.

Le requérant a ensuite donné dans sa requête un exposé sommaire des moyens à l’appui de ses demandes.

Le requérant a ainsi non seulement contesté dans sa requête la précision des motifs du licenciement, mais il y a également contesté le caractère réel et sérieux de ces motifs.

Dans sa requête, le requérant a plus particulièrement formellement et énergiquement contesté les motifs que la partie défenderesse a invoqués dans la lettre de licenciement et il y a fait valoir que ces motifs ne remplissent pas le caractère de gravité justifiant un congédiement avec effet immédiat.

La requête remplit partant les prescriptions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, de sorte que le premier moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant en qualité d'« aide opérateur » le 1er janvier 2008 avec reprise de son ancienneté à compter du 12 février 2007 et qui l'a promu au poste de « chauffeur opérateur » à partir du 1er mars 2017, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 19 décembre 2024.

Le courrier du 19 décembre 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a contesté son licenciement 27 décembre 2024.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen du requérant.

- Quant aux motifs du jugement

D'après 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.

Les motifs du congédiement doivent être fournis 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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 en cas de licenciement avec effet immédiat les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, il appert à la lecture de la lettre de licenciement que la partie défenderesse y a non seulement indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, mais qu'elle y a également indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait en premier lieu valoir que l'accident a été dénoncé par une société qui n'a aucun rapport avec la banque.

Il se demande ainsi quel est le lien à ce sujet.

Il conteste ensuite avoir endommagé le panneau de la banque.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse parle de deux salariés qui auraient travaillé en binôme.

Il fait ainsi valoir qu'on ignore qui a conduit le véhicule.

Il fait ensuite valoir qu'on ne sait pas si le véhicule de la partie défenderesse a endommagé le panneau de la banque.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé les faits relatifs à l'accident.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à son permis de conduire, le requérant fait valoir que si son permis a expiré le 2 décembre 2024, il n'a pas roulé pendant onze jours sans permis.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a été en arrêt de travail du 2 au 4 décembre 2024, de sorte qu'il n'aurait pas roulé pendant cette période.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas conduit le camion du 2 au 4 décembre 2024.

Il renvoie à l'appui de cette affirmation à sa fiche de salaire du mois de décembre 2024.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de l'échange de SMS du 16 décembre 2024 qu'il a versé au dossier qu'il a prévenu la partie défenderesse qu'il était malade.

Il renvoie ensuite à son nouveau permis de conduire pour retenir que ce permis a été valable à partir du 4 décembre 2024, date à laquelle il aurait repris le travail.

Il fait partant valoir qu'il a roulé avec un permis de conduire valable.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'il n'a pas conduit avec un permis de conduire valable.

En ce qui concerne finalement les avertissements que la partie défenderesse lui a donnés, le requérant fait valoir qu'ils sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de son licenciement.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu l'accident, la partie défenderesse se base afin de le prouver sur les photos, ainsi que sur le mail du client, documents qu'elle aurait versés au dossier.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'elle a des doutes sur la question de savoir si le requérant a senti l'accrochage de son camion avec le panneau de la banque.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a constaté lors de l'établissement du constat de l'accident que le permis de conduire du requérant était périmé, et cela depuis le 2 décembre 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'il faut un permis de conduire valable pour pouvoir conduire au Luxembourg, permis que le requérant n'aurait pas eu à la date du 11 décembre 2024, date de l'accident.

Elle fait partant valoir que cela constitue une faute particulièrement grave.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a reçu son permis de conduire on ne sait quand.

Elle fait ainsi valoir qu'on ne sait pas si le requérant avait son permis sur lui le 4 décembre 2024.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas versé de certificat médical pour sa maladie.

Elle fait ainsi valoir que le 19 décembre 2024, elle a pris acte que le requérant n'avait pas de permis de conduire valable.

Elle fait ainsi valoir que même si le requérant a demandé son nouveau permis de conduire, il ne l'avait pas encore reçu.

Elle fait ainsi valoir que cela ne peut pas lui être opposé.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne l'a pas informée sur les démarches qu'il a entreprises pour obtenir son nouveau permis de conduire.

Elle fait encore valoir qu'on ne peut pas laisser conduire un chauffeur sans permis de conduire valable.

Elle fait en effet valoir que cela peut avoir des conséquences lourdes à la fois pour l'employeur et le salarié.

Elle fait ainsi valoir que la confiance qu'elle avait placée en le requérant a en raison de l'accrochage et du fait que son ancien salarié n'avait pas de permis de conduire valable été rompue.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant réplique que son permis lui a été délivré le 4 décembre 2024, de sorte qu'il aurait depuis cette date eu un permis de conduire valable.

Il fait ensuite valoir que le permis lui a été délivré sans aucune interruption.

Il conteste encore l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors que cette dernière ne saurait pallier les lacunes dans l'administration de la preuve.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas versé de photos concernant les dégâts sur son camion accidenté, qu'elle n'a versé aucun devis relatif à ces dégâts, qu'elle n'a pas chiffré son dommage et qu'elle n'a pas formulé de demande reconventionnelle à ce sujet.

La partie défenderesse réplique que le requérant ne conteste pas qu'il a conduit le camion de la société à la date du 11 décembre 2024.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a en tout état de cause conduit son camion du 5 au 11 décembre 2024 sans permis de conduire valable.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a toujours pas produit de permis de conduire valable à la date du 12 décembre 2024.

Elle se demande ainsi à quelle date le nouveau permis de conduire a été délivré au requérant.

Elle fait ainsi valoir que même si le nouveau permis de conduire a été établi le 4 décembre 2024, il n'a pas été délivré à son ancien salarié à cette date.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas reçu son nouveau permis de conduire à la date du 4 décembre 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'il faut être en possession du permis de conduire et pouvoir le présenter.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le défaut pour le salarié de disposer d'un permis de conduire valable constitue une infraction pouvant entraîner une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois, et cela à la fois pour le salarié et pour l'employeur.

- <u>Quant aux motifs du jugement</u>

D'après 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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.

Il résulte en premier lieu des éléments du dossier que le camion conduit par le requérant est un camion pour la conduite duquel la loi exige la possession d'un permis de conduire de la catégorie C.

Il y a ensuite lieu de retenir que la fonction du requérant de « chauffeur opérateur » à partir du 1er mars 2017 était liée précisément à son aptitude à conduire des poids lourds et non pas des véhicules ordinaires par opposition aux salariés embauchés comme simples « opérateurs ».

Le requérant, qui était en possession d'un tel permis de la catégorie C, était encore conscient de la durée de validité de ce permis et de sa date d'expiration exacte alors qu'il a demandé le renouvellement de son permis de conduire.

Il résulte finalement des éléments du dossier que si le nouveau permis de conduire du requérant a été établi le 4 décembre 2024, ce dernier a en date du 11 décembre 2024 conduit le camion de la partie défenderesse sans être détenteur de ce nouveau permis.

Ces circonstances mettent en évidence un comportement gravement négligent dans le chef du requérant.

La conséquence directe de ce comportement du requérant est que ce dernier n'était plus en droit de conduire un poids lourd de l'entreprise sous peine de s'exposer et d'exposer la partie défenderesse à de lourdes sanction pénales à partir du 4 décembre 2024.

Si le nouveau permis de conduire du requérant a ainsi été délivré en date du 4 décembre 2024, il n'a pas encore été en possession du requérant à la date du 19 décembre 2024, date de son courrier du licenciement avec effet immédiat.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le motif du licenciement relatif au permis de conduire du requérant est à lui seul suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 19 décembre 2024 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il y a partant également lieu de ne pas faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors que celle-ci est eu égard de l'issue du litige superfétatoire.

III. Quant à la demande du requérant en rectification de son certificat de travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser son certificat de travail dûment rectifié quant à la date d'ancienneté sous peine d'une astreinte de 300.- € par jour de retard et à voir dire que cette astreinte ne sera pas plafonnée.

Il fait en effet valoir que le certificat de travail qui lui a été délivré par la partie défenderesse renseigne une date d'entrée au 1er avril 2021.

Le requérant fait cependant valoir que son ancienneté n'est à en point en douter au 12 février 2007 tel que cela ressortirait de ses fiches de salaire et du formulaire U1 dressé par la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait valoir que le certificat de travail qu'elle a délivré au requérant contient une erreur matérielle.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle versera un certificat de travail rectifié en cours de délibéré.

B. Quant aux motifs du jugement

Par courriel du 24 avril 2026, la partie défenderesse a versé le certificat de travail du requérant en bonne et due forme, de sorte que la demande du requérant en versement d'un certificat de travail rectifié doit être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande des parties au litige en remboursement de leurs frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 3.500.- € à titre des frais d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse demande également le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat pour le montant de 3.500.- €.

Le requérant conteste la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat à défaut pour elle de l'avoir prouvée.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement de leurs frais et honoraires exposés est fondée.

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, le requérant doit être débouté de cette demande alors que le licenciement a été déclaré fondé.

En ce qui concerne ensuite la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, cette dernière est en tout état de cause restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à justifier le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre la faute imputable au requérant et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande de la partie défenderesse relative aux frais d'avocat doit également être rejetée pour ne pas être fondée.

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.250.- €.

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 22.413,59 € ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 15.000.- € ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 19 décembre 2024 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes d'PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**