Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2036/2026
(**rôle L-TRAV-99/25**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 26 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	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,

comparant en personne,

ET:

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

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

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée LTG AFFEKOTENGESELLSCHAFT s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1945 Luxembourg, 3, rue de la Loge, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 275 674, inscrite sur la liste V du Tableau

de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Andrei ZAMFIROIU, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Andrei ZAMFIROIU, 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 24 février 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 18 mars 2025. Après refixation, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience du 26 juin 2025.

L'affaire fut réappelée à l'audience du 4 novembre 2025. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 5 mai 2026.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Andrei ZAMFIROIU.

PERSONNE1.) et Maître Andrei ZAMFIROIU 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 24 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 à titre de dommage moral et / matériel (salaires non payés, congés non pris, …) le montant de 33.408.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la pure forme.

A l'audience du 5 mai 2026, le requérant a demandé acte renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant a ensuite demandé acte qu'il réclamait le montant de 20.064.- € pour le harcèlement moral et les menaces de mort dont il aurait fait l'objet, ainsi que pour le préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réclamait le montant de 6.688.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 25 juin 2024, en qualité de « chef d'équipe peintre/décorateur », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 30 septembre 2024.

Le courrier daté du 30 septembre 2024 est rédigé comme suit :

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail signe en date de 25 juin 2024 pour motif grave. Le motif de licenciement est : **Le non-respect répété des horaires de travail stipulés dans le contrat, même après plusieurs avertissements verbaux et téléphoniques. Le deuxième motif concerne les insultes verbales à l'égard de la direction à la suite de la réception d'un message texte l'avertissant de respecter les horaires stipulés dans le contrat, en présence de ses collègues de travail comme témoins. Cela a causé un préjudice majeur aux activités de la société et a créé une ambiance injuste et désagréable au sein des activités de l'entreprise. Une attitude défiante envers la direction.**

Le requérant a contesté son licenciement par courrier daté du 15 octobre 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) 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 fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait ainsi valoir que si la lettre de licenciement est succincte, elle est précise.

Elle fait finalement valoir que le requérant a été capable de prendre position de façon détaillée sur les reproches formulés à son encontre pour les avoir contestés.

Elle renvoie à ce sujet à la lettre de contestation du requérant datée du 7 octobre 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte des explications données par le requérant qu'il a pu appréhender les motifs de son licenciement.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a compris les reproches.

b) 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.

En outre, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Le moyen afférent de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir le non-respect par le requérant de ses horaires de travail, ainsi que des insultes verbales adressées à la direction, elle n'y a notamment pas précisé les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse n'a ainsi pas expliqué dans la lettre de licenciement quelles ont été les horaires de travail du requérant et en quoi ces horaires n'auraient pas été respectés.

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué dans la lettre de licenciement quelles ont été les insultes que le requérant aurait proférées à l'encontre de la direction.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de dater les faits dans cette lettre.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 30 septembre 2024 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.064- € pour harcèlement moral, menaces de mort, ainsi qu'à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse demande le rejet de cette demande alors que le requérant n'aurait pas établi qu'il aurait subi des tracas ou autres souffrances du fait de son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail et qu'il y a été menacé, de sorte que tout indemnisation de ces chefs doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 500.- €.

b) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 3.344 € (salaire mensuel) =] 6.688.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette deuxième demande.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié 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, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant est abusif et que le requérant justifie auprès de la partie défenderesse d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de [2(mois) X 173(heures) X 19.- € (salaire horaire) =] 6.574.- €.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant, qui a assumé lui-même sa défense, est resté en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit partant être déclarée non fondée.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure 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 de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réclame le montant de 20.064.- € pour le harcèlement moral et les menaces de mort dont il aurait fait l'objet, ainsi que pour le préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il réclame le montant de 6.688.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 30 septembre 2024 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi pour avoir été moralement harcelé sur son lieu de travail et pour y avoir été menacé et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 500.- € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.574.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer au requérant le montant de (500.- € + 6.574.- € =) 7.074 € avec les intérêts légaux à partir du 24 février 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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**