Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2060/26
L-TRAV-468/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 27 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Rosa DE TOMMASO	Assesseur - employeur
François SCORNET	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 Valentine ROBERT, 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 René DIEDERICH, 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 Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 26 janvier 2026 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 351/26 dont le dispositif est conçu comme suit :

> *« le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;*
>
> ***donne acte** aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg ;*
>
> ***se déclare compétent territorialement** pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;*
>
> ***reçoit** la demande en la pure forme ;*
>
> ***réserve** les autres demandes, ainsi que les frais et dépens ;*
>
> ***refixe l'affaire** pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 13 avril 2026, à 15.00 heures, salle JP 1.19, au bâtiment de la justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du Saint Esprit. »*

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 13 avril 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 13 avril 2026, Maître Valentine ROBERT, en remplacement de Maître David GIABBANI, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître René DIEDERICH s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi a comparu par Maître Claudio ORLANDO.

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 *« Operations Assistant »* auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée déterminée du 15 avril 1996 avec effet au même jour et prenant fin le 30 avril 1996.

Le prédit contrat a continué par un second contrat à durée déterminée du 17 avril 1996 avec effet au 1er mai 1996 et prenant fin le 31 décembre 1996.

La relation de travail a été poursuivie par un contrat à durée indéterminée du 1er octobre 1996 avec effet au 1er janvier 1997.

Par courrier du 27 septembre 2023, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable, qui s'est déroulé le 2 octobre 2023 à 10.30 heures.

Par courrier recommandé du 2 octobre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis débutant le 15 octobre 2023 et prenant fin le 14 avril 2024.

Le requérant a été dispensé de prester son préavis.

En date du 6 octobre 2023, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 31 octobre 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 26 janvier 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Le requérant était âgé de 57 ans au moment du licenciement et avait une ancienneté de 28 années.

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° 351/26 du 26 janvier 2026, n° de rôle L-TRAV-468/24.

2.1. <u>PERSONNE1.)</u>

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 24 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- préjudice matériel (36 mois)	242.926,20.- euros
- préjudice moral (12 mois)	80.975,40.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 8 décembre 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, il a :

- diminué sa demande d'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 22.619,85.- euros, (84.349,37.- euros correspondant à une période de référence de 12,5 mois tout en retranchant les indemnités de chômage perçues de 61.729,52.- euros).

Le requérant indique dans sa requête qu'il aurait été promu le 1er octobre 2020 en tant que *« Team Leader Facilities and Safety »*.

Il aurait obtenu une première augmentation de salaire le 1er décembre 2020, bien qu'initialement prévue qu'à partir du 1er avril 2021.

Le 1er avril 2022, le requérant aurait été promu en tant que *« Manager Facilities, Safety & Security »*.

En réponse au moyen d'incompétence soulevé par l'adversaire, PERSONNE1.) précise que le contrat de travail stipulerait une clause d'attribution de juridiction au profit du tribunal de travail de Luxembourg.

PERSONNE1.) conteste l'analyse de la défenderesse et soutient que ce serait la volonté des parties qui devrait primer, alors qu'il serait question d'une disposition plus spécifique et plus avantageuse pour le salarié de sorte qu'elle serait valable.

A l'audience du 13 avril 2026, le requérant soutient en premier lieu avoir été mise à pied de manière illicite. En effet, l'employeur ayant prononcé une mise à pied, n'aurait d'autres choix que de licencier avec effet immédiat. Or, le requérant aurait été licencié avec préavis et ce pour l'empêcher de se préconstituer des preuves strictement nécessaires à la défense de ses intérêts.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière

de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs ou de licenciement.

Le requérant expose que tous les faits exploités par la défenderesse à l'appui du licenciement avec préavis se rapporteraient à une période très éloignée par rapport à la date du licenciement du 2 octobre 2023.

Il ne serait pas raisonnable de soutenir que ce serait uniquement l'audit de septembre 2023 qui aurait permis de mettre en lumière des manquements intervenus soi-disant en mai 2021, octobre 2021, décembre 2021, mai 2022 et juillet 2022, alors que depuis tout ce temps, d'autres audits auraient effectivement eu lieu et n'auraient révélé aucun manquement.

Il n'aurait d'ailleurs pu remédier aux prétendus manquements, alors que le requérant aurait été isolé depuis le mois d'avril 2023 et se trouvait en dehors de toutes les discussions depuis l'embauche de PERSONNE2.).

Le requérant prétend que son licenciement serait particulièrement vexatoire en raison de son âge de 57 ans lors du licenciement et des 28 années d'ancienneté de service. Il se serait trouvé à 3 ans de son départ à la retraite, de sorte qu'il aurait droit en raison de son âge avancé, à un dédommagement plus conséquent.

PERSONNE1.) réplique que l'employeur ne ferait état que de motifs anciens. Les faits remonteraient à 2021 et 2022 et le licenciement aurait eu lieu en 2023, de sorte que l'employeur n'aurait en premier lieu tiré aucune conséquence des faits anciens.

L'offre de preuve serait à rejeter, car elle ne pourrait pas pallier l'imprécision.

Le préjudice matériel et moral du requérant seraient conséquents en raison de son âge avancé, alors que la recherche d'un nouvel emploi serait compliquée.

Quant au préjudice moral, des certificats médicaux seraient versés. Il aurait été au service de la défenderesse pendant 28 ans et aurait subi un réel choc à la suite de son licenciement.

L'employeur exposerait avoir trouvé des reproches lors d'un audit.

Quant à la faute de 2018, celle-ci ne lui serait pas imputable, alors qu'il n'aurait pas encore été responsable. L'employeur lui reprocherait cette faute trois ans plus tard.

L'offre de preuve reprendrait exactement les termes de la lettre de motifs, mais en français et serait à rejeter pour ne pas être pertinente.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La défenderesse a soulevé l'incompétence territoriale du tribunal de travail de Luxembourg au profit du tribunal de travail de Diekirch.

Elle explique que tant l'employeur, que le lieu de travail et même le requérant lui-même seraient tous situés à ADRESSE3.), soit du ressort de Diekirch.

La société SOCIETE1.) réplique que l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile devrait primer toute clause d'attribution de juridiction.

Subsidiairement, elle se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de la demande.

A l'audience du 13 avril 2026, la société SOCIETE1.) prend position quant au fond et plus subsidiairement de la manière suivante : elle conteste qu'il y ait eu une quelconque mise à pied.

Elle explique qu'elle aurait communiqué les motifs gisants à la base du licenciement.

Dans un ordre plus subsidiaire encore et pour autant que de besoin, elle offre encore de prouver le contenu de sa lettre de motifs par l'audition de PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE2.) et PERSONNE5.).

La défenderesse expose que le requérant serait passé longtemps sous le radar. L'employeur se serait rendu compte que des agréments n'existaient plus.

La défenderesse est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. La matérialité des reproches serait par ailleurs établie et il y aurait partant lieu de déclarer le licenciement fondé et justifié.

A titre infiniment subsidiaire, les demandes adverses seraient contestées.

Très subsidiairement, il y aurait lieu de réduire les demandes adverses à de plus justes proportions.

La demande de l'ETAT ne pourrait être accueillie.

Si le licenciement était déclaré abusif et des dommages et intérêts alloués, il faudrait tenir compte de la période de référence pour le recours de l'ETAT.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

2.3. L'ETAT

L'ETAT se rapporte à prudence de justice quant à la compétence territoriale du tribunal saisi.

A l'audience du 13 avril 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant

de 61.729,52.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période d'avril 2024 à avril 2025.

3. Motifs de la décision

Le tribunal, dans son jugement n° 351/26 du 26 janvier 2026, n° de rôle L-TRAV-468/24, s'est déclaré territorialement compétent (3.1.), a reçu la demande en la pure forme et a réservé les autres demandes, ainsi que les frais et dépens.

3.2. Quant à la mise à pied

PERSONNE1.) expose avoir reçu le 27 septembre 2023 une lettre de convocation à un entretien préalable pour le 2 octobre 2023 à 10.30 heures avec une dispense de travail qu'il estime constituer une mise à pied conservatoire.

Il fait valoir que suivant ce même courrier il lui aurait été demandé de ne plus se présenter dans les locaux de la société et de ne pas donner de consultations à des tiers.

La société SOCIETE1.) conteste les développements de PERSONNE1.) concernant une prétendue mise à pied conservatoire intervenue en date du 27 septembre 2023.

Elle fait répliquer qu'elle n'aurait pas licencié voire mis à pied le requérant dans le courrier de convocation à l'entretien préalable du 27 septembre 2023.

Le requérant verse sa fiche de salaire d'octobre 2023 et non celle de septembre 2023, qui aurait permis de constater s'il s'agit d'une période rémunérée ou non.

PERSONNE1.) ne soutient pas qu'il n'aurait pas été payé durant cette mise à pied. La fiche d'octobre ne fournit aucun renseignement quant à cette mise à pied ou quant à une absence de rémunération.

En l'espèce, il résulte du courrier de convocation à l'entretien préalable que l'employeur accorde à PERSONNE1.) le temps de se préparer pour l'entretien préalable :

« This release is granted to you in order to give you some time to prepare for this meeting. »

Il ne ressort pas du prédit courrier qu'il s'agit d'une sanction, au contraire il s'agit d'un congé extraordinaire en attendant la suite réservée à l'entretien préalable.

Dans la lettre de résiliation du contrat de travail avec préavis du 2 octobre 2023, l'employeur a accordé à PERSONNE1.) une dispense de prestation de travail avec effet immédiat, mais avec possibilité d'utiliser la voiture de fonction et le téléphone portable de la société, mais limités à un usage personnel uniquement.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), il y a lieu de constater que les formulations de la société employeuse dans le courrier du 27 septembre 2023 sont claires et non équivoques et ne

doivent aucunement s'interpréter comme une mise à pied conservatoire prévue par l'article L.124-10 (4) du Code du travail uniquement dans le cadre d'un licenciement pour faute grave.

Il s'agit au contraire de jours de congés extraordinaires rémunérés accordés au salarié.

En effet, l'employeur peut, pour des raisons de confidentialité, dispenser un salarié de travailler au moment de l'informer de la procédure de licenciement entamée à son encontre, même si, le cas échéant sur base des informations recueillies lors de l'entretien préalable, les faits ne lui semblent pas justifier, de par leur gravité, un licenciement avec effet immédiat (Cour d'appel, 21 avril 2016, numéro du rôle 41832)

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de requalifier la convocation à l'entretien préalable du 27 septembre 2023 en licenciement avec effet immédiat.

3.3. Quant au licenciement

3.3.1. Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

> *« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*
>
> *(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*
>
> *A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

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.

L'article L.124-5 (2) du Code 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.

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.

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.

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

Les deux premières pages de la lettre de motifs du 31 octobre 2023 sont un descriptif des fonctions de PERSONNE1.) et que ce dernier est devenu travailleur désigné. Ces deux premières pages ne sont pas relatives à de quelconques reproches de sorte qu'elles ne sont pas à prendre en compte et à écarter.

L'employeur reproche en somme ce qui suit :

- le 16 février 2020, absence d'action de la part du requérant quant à l'organisation de réunions du comité santé et sécurité et rappel en ce sens qui n'a pas été suivi par une action du requérant ;
- absence de renouvellement de certificats qui ont expiré en novembre 2020 pour des ascenseurs et report du rendez-vous avec la TUV le 10 novembre 2021 au 18 novembre 2021 ;
- le 5 octobre 2021, le requérant n'aurait pas résilié à temps un contrat avec la société SOCIETE2.) ce qui aurait engendré une perte financière de 9.000.- euros pour la société SOCIETE1.) ;
- le 14 mai 2022 et le 9 ou 10 juillet 2022, le requérant aurait utilisé le conteneur à déchets de la société pour se débarrasser de déchets personnels (meubles) ;
- le 18 juillet 2022, le requérant aurait garé dans l'ombre dans une rue au côté de l'immeuble ou le parking est interdit ;
- en mai 2022 et durant l'année 2021, le requérant aurait utilisé le véhicule de service à des fins privés ;
- à partir du 31 mai 2021 les instructions quant aux procédures auraient dû être mises à jour.

Ces motifs sont précis.

L'employeur fait encore état de nombreux documents de maintenances qui seraient manquants, tel qu'un manque de contrôle pour le système d'extinction à eau depuis novembre 2022 à juin 2023. Les rapports de maintenance pour l'année 2022 seraient manquants, les rapports du système d'évacuation de fumée et de chaleur manquent depuis 2020.

Ce motif est précis, sauf pour la partie quant au *« major finding »*, qui n'a pas été expliqué et aux rapports au SOCIETE3.) pour *« any issues falling under your responsibilities »*. La partie quant aux absences pour maladie, dûment certifiées, ne peut être invoqué à titre de motif de licenciement de sorte qu'elle est également à écarter.

L’employeur reproche encore l’absence de contrôle du système électrique depuis 2018. Il explique que PERSONNE1.) n’était pas encore responsable au moment, mais serait devenu responsable par la suite.

Aucune date précise n’est renseignée, il n’est pas indiqué à qui aurait incombé le contrôle, soit au prédécesseur non identifié de PERSONNE1.) ou au requérant lui-même.

Ce motif est imprécis et à écarter.

Le 22 décembre 2021, le requérant aurait tenté d’obtenir des informations quant à ses perspectives de promotions.

Ce motif est imprécis, le fait de demander une promotion n’est à lui seul pas un motif de licenciement.

Les motifs du licenciement qui ont été déclarés imprécis, ne sauraient être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante, de sorte qu’ils sont à écarter.

Les motifs qui ont été déclarés précis sont circonstanciés dans le temps et dans l’espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L’employeur explique les raisons pour lesquelles, il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

3.3.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

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

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d’être prouvé et un élément psychologique, c’est-à-dire le motif énoncé par l’employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l’entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s’insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d’indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l’atteinte au bon fonctionnement de l’entreprise.

Conformément à l’article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l’employeur.

La société SOCIETE1.) verse une offre de preuve.

Par application de l’article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu’en aucun cas une mesure d’instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l’administration de la preuve, il y a lieu de rejeter cette offre de preuve.

PERSONNE1.) fait encore valoir que les motifs invoqués à la base de son licenciement seraient anciens et n'auraient pas été invoqués dans un délai raisonnable.

Le tribunal constate que les motifs du licenciement se situent tous durant les années 2020, 2021 et 2022, pour rappel, qui sont les suivants :

- le 16 février 2020, absence d'action de la part du requérant quant à l'organisation de réunions du comité santé et sécurité et rappel en ce sens qui n'a pas été suivi par une action du requérant ;
- absence de renouvellement de certificats qui ont expiré en novembre 2020 pour des ascenseurs et report du rendez-vous avec la TUV le 10 novembre 2021 au 18 novembre 2021 ;
- le 5 octobre 2021, le requérant n'aurait pas résilié à temps un contrat avec la société SOCIETE2.) ce qui aurait engendré une perte financière de 9.000.- euros pour la société SOCIETE1.) ;
- le 14 mai 2022 et le 9 ou 10 juillet 2022, le requérant aurait utilisé le conteneur à déchets de la société pour se débarrasser de déchets personnels (meubles) ;
- le 18 juillet 2022, le requérant aurait garé dans l'ombre dans une rue au côté de l'immeuble ou le parking est interdit ;
- en mai 2022 et durant l'année 2021, le requérant aurait utilisé le véhicule de service à des fins privés ;
- à partir du 31 mai 2021 les instructions quant aux procédures auraient dû être mises à jour ;
- l'employeur fait encore état de nombreux documents de maintenances qui seraient manquants, tel qu'un manque de contrôles pour le système d'extinction à eau depuis novembre 2022 à juin 2023. Les rapports de maintenance pour l'année 2022 seraient manquants, les rapports du système d'évacuation de fumée et de chaleur manquent depuis 2020.

La société SOCIETE1.) expose qu'elle n'aurait pu prendre connaissance des motifs qu'à partir du rapport d'audit interne du 20 septembre 2023.

Conformément aux plaidoiries du requérant, l'employeur ne peut se prévaloir de reproches aussi anciens, alors qu'il lui aurait appartenu de procéder à un audit annuellement. Il lui suffirait sinon de procéder à un audit quand bon lui semble pour se prévaloir de motifs anciens.

Il convient de prime abord de remarquer que les motifs remontant à l'année 2020, 2021 et 2022 sont à écarter pour être définitivement trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du congédiement du requérant en date du 31 octobre 2023.

En effet, si le législateur n'a pas entendu imposer aussi bien à l'employeur qu'au salarié un délai endéans lequel ils sont obligés d'invoquer le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis, force est cependant de constater que le bon sens exige, non seulement dans un souci de protection du salarié contre des licenciements tardifs, que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis soient invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure arbitraire de l'employeur et évite par là

même une insécurité permanente dans les relations de travail, mais encore pour donner un sens au licenciement qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre les parties est ébranlée, la continuation des relations de travail.

Quant au dernier motif quant au manque de contrôles, il s'agit d'un motif que l'employeur aurait pu relever à partir de novembre 2022, de sorte qu'il est également trop ancien.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs réels et sérieux et qu'il est abusif.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.4.1. Quant au préjudice matériel

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.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que, PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi en mai 2025, de sorte qu'il ne saurait y avoir de doute que le requérant ne s'est pas cantonné dans une attitude passive, mais qu'il a activement recherché un emploi.

Plusieurs recherches d'emploi sont versées, mais uniquement à partir de février 2024.

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 (57 ans), ses chances de réinsertion sont minimes, voir invraisemblables. Malgré cette difficulté, le requérant a tout de même réussi à retrouver un nouvel emploi.

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.

Il faut cependant également mettre en évidence l'ancienneté considérable de service de 28 ans.

Le Tribunal retient donc qu'une période de référence de 6 mois, après l'écoulement du préavis (mois intégral), soit à partir du mois de mai 2024, aurait dû suffire pour lui permettre de retrouver un emploi, alors que les 6 premiers mois après le licenciement sont entièrement épongés par le préavis entièrement dispensé.

Le requérant verse ses fiches de salaire de janvier, février et mars 2024. Il retient une moyenne de ces trois mois et demande à fixer le montant mensuel de sa rémunération à 6.747,95.- euros brut mensuel.

Ce calcul n'a pas donné lieu à des contestations circonstanciées de la part de la société SOCIETE1.), de sorte qu'il y a lieu de l'admettre.

La demande du requérant est partant fondée, en principe, pour le montant de 40.487,70.- euros brut (= 6 x 6.747,95.- euros brut).

Il résulte du décompte versé par l'ETAT à l'appui de sa demande que pour le mois de mai 2024 à septembre 2024, le requérant a perçu des indemnités de chômage à chaque fois de 5.154,04.- euros brut et pour le mois d'octobre 2024, le montant de 5.145,71.- euros brut, pour un total de 30.915,91.- euros brut.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel subi à concurrence du montant de **9.571,79.- euros brut**

(40.487,70.- euros brut - 30.915,91.- euros brut) et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.2. Le préjudice moral

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

En l'espèce, le requérant justifie s'être préoccupé de son avenir professionnel, et compte tenu encore de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, qui est d'autant plus importante en l'espèce en raison de l'ancienneté exceptionnelle du requérant, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral qui est à évaluer, eu égard encore à la durée de près de 28 ans des relations de travail et de son âge de 57 ans lors du licenciement, *ex aequo et bono* au montant de **17.500.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

3.5. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 61.729,52.- euros correspondant aux indemnités de chômages versées au requérant au cours de la période allant d'avril 2024 à avril 2025.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail :

> *« Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ».*

Eu égard à la période de référence de 6 mois retenue dans le cadre de l'appréciation de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi à la suite de son licenciement, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.) à concurrence du montant de **30.915,91.- euros brut**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Les demandes accessoires

- ***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 n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

- ***Indemnités de procédure***

Les parties sollicitent en outre chacune 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).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- ***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° 351/26 du 26 janvier 2026, n° de rôle L-TRAV-468/24 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **diminue** sa demande d'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 22.619,85.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

dit qu'il n'y a pas lieu de requalifier la convocation à l'entretien préalable du 27 septembre 2023 en licenciement avec effet immédiat ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 2 octobre 2023 que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de 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 **9.571,79.- euros brut** au titre de préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de 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 **17.500.- euros** au titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de **30.915,91.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile **;**

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