

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 706/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 28 FEVRIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 249621, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Sabrina SOUSA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

---

### **F A I T S:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 mai 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 février 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Fabrice BRENNEIS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sabrina SOUSA.

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 SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 mai 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 :	20.000,00 €
2) dommage moral :	15.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	11.045,64 €
4) indemnité de départ :	5.522,82 €

soit en tout le montant de 51.568,46 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.761,41 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.500.- € à titre des frais d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 7 février 2023, 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 12.485,86 €

Il y 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 5.000.- €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 8 novembre 2010 en qualité d'agent de surveillance, l'a licencié avec effet immédiat le 18 août 2020.

Le courrier de licenciement est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 26 octobre 2020.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision du motif du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

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

En ce qui concerne plus particulièrement l'appel téléphonique de PERSONNE2.), le requérant fait valoir qu'« on ne sait pas de quoi il est question ».

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, soutient au contraire qu'elle a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait en effet valoir que la lettre de licenciement comporte un exposé précis et détaillé du motif du licenciement du requérant, à savoir son absence injustifiée depuis le 16 juillet 2020.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne peut donc pas se méprendre sur les faits à l'origine de son licenciement.

Elle fait partant valoir que le motif du licenciement énoncé dans la lettre de licenciement est à déclarer clair et précis alors qu'il permettrait d'apprécier sa gravité en toute connaissance de cause.

La partie défenderesse soutient dès lors que le premier moyen du requérant n'est pas fondé.

##### **2) 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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de cette lettre : dans cette lettre, qui est datée du 18 août 2020, la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée depuis le 16 juillet 2020, soit une absence injustifiée d'environ un mois.

Si la partie défenderesse n'a ensuite pas précisé dans la lettre de licenciement ce qui s'est dit lors de l'appel téléphonique que PERSONNE3.) aurait eu avec le requérant, elle y a précisé les autres faits entourant l'absence injustifiée de son ancien salarié.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent qu'à l'exception des faits relatifs à l'appel téléphonique de PERSONNE3.), la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Le moyen relatif à l'indication imprécise du motif du licenciement dans la lettre de congédiement doit partant être rejeté pour tous les faits autres que celui relatif à l'appel téléphonique que PERSONNE2.) aurait eu avec le requérant.

## b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu la réalité des faits, le requérant demande d'abord le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors qu'elle ne serait pas pertinente et qu'elle serait contredite par les éléments du dossier, et notamment par les propres pièces de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que les pièces de la partie défenderesse ne démontrent pas qu'elle lui a envoyé ses plannings des mois de juillet et d'août 2020.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas établi qu'il a été absent de son travail.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse, qui lui reprocherait une absence depuis le 16 juillet 2020, a mis plus d'un mois pour le licencier.

Il fait partant valoir que soit il a été absent et que cela n'a pas dérangé la société qui n'aurait pas été désorganisée, soit il n'a pas été absent.

Le requérant fait dès lors valoir que son licenciement est en tout état de cause abusif.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'une absence prolongée injustifiée constitue un motif grave de licenciement avec effet immédiat.

Elle fait valoir qu'étant donné que le requérant n'a pas travaillé au cours du premier semestre de l'année 2020, c'est à bon droit qu'elle l'a planifié en HP à partir de juillet 2020.

Elle fait valoir à ce sujet que le requérant n'a pas été sans savoir que le régime HP lui imposait de se présenter au siège social de la société à 14.30 heures alors qu'il n'aurait pas été contacté par un planificateur.

Elle conclut partant à ce sujet qu'il aurait appartenu au requérant de se présenter à son siège social le 16 juillet 2020.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a ni le 16 juillet 2020, ni les jours qui s'en sont suivis, jugé utile de contacter l'un des planificateurs ou encore de se présenter au siège social de la société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a au contraire précisé à PERSONNE2.) lors de leur entretien téléphonique du 11 août 2020 qu'il ne reviendrait pas au travail, de sorte qu'il l'aurait clairement positionnée quant à ses intentions et quant à son souhait d'être licencié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant tente aujourd'hui fallacieusement de mettre la faute sur elle en lui reprochant d'avoir agi abusivement en le licenciant avec effet immédiat aux fins de ne pas devoir lui payer un dédommagement important.

Elle rappelle cependant que même après avoir été contacté par la société le 11 août 2020, le requérant est resté en défaut de se présenter les jours d'après et qu'il ne l'a pas informée des causes de son absence.

Elle fait ainsi valoir que le comportement et les agissements du requérant témoignent de façon flagrante qu'il a tout fait pour être licencié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'essaie même pas d'apporter des arguments contraires, respectivement de contester son absence injustifiée par des moyens de droit et de fait concrets, mais qu'il se borne à solliciter un dédommagement matériel et moral d'une situation qu'il a lui-même créée par ses agissements.

Elle expose encore qu'elle emploie environ huit cents agents de surveillance au Luxembourg et que comme toute société de cette envergure, elle dispose donc de différents services, dont le service SOCIETE2.), le service planning et le service de comptabilité.

Elle expose ensuite que le service planning/planification a pour mission d'établir les plannings des mois à venir en fonction des besoins des clients et en fonction des disponibilités et des qualifications des agents.

Elle expose ainsi que ce service ne compte pas plus de trois planificateurs, planificateurs qui auraient pour obligation de gérer et d'établir les plannings d'environ huit cents agents.

Elle expose finalement que lorsqu'un agent est malade ou absent pour quelque cause que ce soit, il en informe le service SOCIETE2.) et non pas le planificateur.

Elle fait ainsi valoir que cela a pour conséquence que lorsqu'un agent ne se présente pas à son poste, sans avoir informé le service SOCIETE2.) des causes de son absence, le service SOCIETE2.) n'est pas au courant de cette absence.

Elle fait ensuite valoir que du côté des planificateurs, il est difficile, voire impossible, de suivre quotidiennement les absences injustifiées de huit cent agents.

Elle fait encore valoir qu'en cas d'absence d'un agent, le service planification met tout en œuvre pour combler rapidement cette absence et ainsi répondre aux besoins des clients.

Elle fait ainsi valoir que les planificateurs n'ont pour ainsi dire ni le temps, ni pour priorité, de s'enquérir sur les causes des absences des agents et d'en informer le service SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir que l'information incombe ainsi à l'agent absent.

Elle fait dès lors valoir que telle est la raison pour laquelle il peut exister un décalage entre le début des absences injustifiées des agents et l'information du service SOCIETE2.).

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant a été en absence injustifiée depuis le 16 juillet 2020, mais que ce n'est que le 11 août 2020 que son service SOCIETE2.) s'en est rendu compte.

Elle conclut partant que le comportement du requérant constitue au vu des éléments qu'elle a exposés une faute grave au sens des dispositions légales et qu'il justifie son licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet de ses demandes indemnitaires.

## 2) Quant aux motifs du jugement

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 influencer 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.

De deux choses l'une : ou bien le requérant n'a pas été en absence injustifiée depuis le 16 juillet 2020 et le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 18 août 2020 est abusif ou bien le requérant a été en absence injustifiée depuis le 16 juillet 2020 et le licenciement doit encore être déclaré abusif, l'absence ayant perdu de sa gravité en raison du fait que la partie défenderesse a mis plus d'un mois avant de licencier son ancien salarié.

La partie défenderesse a en effet fait plaider qu'elle n'a remarqué l'absence du requérant que le 11 août 2020, de sorte que son absence n'a pas pu perturber son fonctionnement avant.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 18 août 2020 doit partant en tout état de cause être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 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 12.485,86 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a entrepris des démarches actives pour trouver un nouvel emploi.

Elle demande partant à voir débouter le requérant de sa première demande indemnitaire.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Il n'a partant pas prouvé qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Le fait pour lui d'avoir suivi une formation après son licenciement ne l'a en effet pas dispensé de chercher activement un nouvel emploi immédiatement après son licenciement.

Etant donné que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour retrouver du travail et pour minimiser son préjudice, il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le licenciement du requérant n'est pas à considérer comme injurieux à son égard alors qu'il aurait tout fait pour être licencié.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a activement cherché un nouvel emploi.

Elle donne à considérer à ce sujet que le requérant s'est borné à s'inscrire au SOCIETE3.) à partir d'octobre 2020 et qu'il ne verse aucune preuve qui permettrait d'établir qu'il s'est adonné à une recherche d'emploi.

Elle donne finalement à considérer que la seule documentation versée par le requérant est une inscription à une formation pour Web design datant d'avril 2021, soit presque un an après son licenciement.

Elle demande partant à voir déclarer non fondée la deuxième demande indemnitaire du requérant.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.



## 2) Quant aux motifs du jugement

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 réclamée de 5.000.- €

## c) 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 [4(mois) X 2.761,41 €(salaire mensuel) =] 11.045,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conclut au rejet de la troisième demande du requérant alors que le licenciement serait fondé.

## 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 a été déclaré abusif et que l'ancienneté de service du requérant est comprise entre cinq ans et moins de dix ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre 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 réclamé de 11.045,64 €

#### d) Quant à l'indemnité de départ

##### 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 2.761,41 €(salaire mensuel) =] 5.522,82 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse conclut également au rejet de la quatrième demande du requérant alors que le licenciement serait fondé.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

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

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

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

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

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

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à dix ans, ce dernier a en application de l'article L.124-7 du code du travail droit à une indemnité de départ de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 5.522,82 €

### c) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.761,41 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande subsidiaire du requérant.

#### 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».*

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif, la demande de ce dernier en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer 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 conclut au rejet de la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat.

Elle fait en effet valoir que le requérant est resté en défaut d'établir les frais et honoraires d'avocat qu'il aurait payés, de sorte que son prétendu préjudice ne serait nullement établi.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'était pas obligé de faire appel à un avocat et qu'il l'a fait de son plein gré, de sorte qu'il ne saurait à ce stade pas demander le remboursement des frais litigieux.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'a pas établi qu'elle a commis une faute au sens des articles 1382 et 1383 du code civil.

Elle fait valoir à ce sujet qu'elle n'a fait usage que des pouvoirs lui ouverts en sa qualité d'employeur face à un salarié en absence injustifiée prolongée.

Elle fait ainsi valoir qu'on ne saurait pas lui reprocher d'avoir procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant, décision qui relèverait de son pouvoir discrétionnaire.

Elle retient que ceci est d'autant plus vrai qu'elle a tenté de contacter le requérant, sans succès, alors que ce dernier lui aurait clairement fait comprendre qu'il n'entendait pas revenir au travail et qu'il attendait son licenciement.

La partie défenderesse conclut partant à ce sujet que le requérant n'a pas établi que les trois conditions pour pouvoir engager sa responsabilité sur base des articles 1382 et 1383 du code civil sont remplies en l'espèce.

### B. Quant aux motifs du jugement

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 au titre de la 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 du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

### **III. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer le montant de l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

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 réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.485,86 €;

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 5.000.- €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 18 août 2020 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 11.045,64 €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 5.522,82 €;

**déclare** non fondée sa demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (5.000.- €+ 11.045,64 €+ 5.522,82 €=) 21.568,46 €avec les intérêts légaux à partir du 17 mai 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE4.) en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. 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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS**