

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

Rép.No. 428 /25  
L-TRAV-690/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 6 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Mona-Lisa DERIAN  
Elodie SILVA  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, demeurant à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINAIRES,  
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par Maître Ousmane TRAORE, avocat, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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 DÉFENDERESSE ORIGINAIRE, PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

---

### **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 3 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 21 octobre 2024, 15 heures, salle JP 0.02.

Après une remise l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 6 janvier 2025, 15 heures, salle JP 0.02, lors de laquelle Maître Ousmane TRAORE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Jade MADERT se présenta pour la partie défenderesse.

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

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 :**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe en date du 3 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal de travail de ce siège pour s'y entendre déclarer illicite et abusif le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de total de 28.511,32 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 6 janvier 2025, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle contre PERSONNE1.) en restitution de matériel et en allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité d'agent de sécurité suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 13 mars 2020.

Son contrat de travail a ensuite été transféré auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec reprise de son ancienneté.

Par un courrier recommandé du 30 avril 2024, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois, commençant à courir le 1<sup>er</sup> mai 2024 et prenant fin au 30 juin 2024.

Par lettre recommandée datée du 4 mai 2024, postée le même jour, PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement avec préavis.

Ce courrier recommandé a été réceptionné par le gérant de la société SOCIETE1.) en date du 7 mai 2024.

L'employeur n'a pas fourni de lettre de motivation à PERSONNE1.) dans le délai légal d'un mois.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement serait à déclarer abusif alors que l'employeur n'aurait pas répondu à sa demande de motifs faite par lettre recommandée du 4 mai 2024.

Actuellement, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

•dommage matériel	17.408,20 €
•dommage moral	10.000,00 €
•solde congés non pris	756,87 €
•solde treizième mois	346,25 €

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) fait encore valoir qu'à cause du harcèlement moral subis lors de la relation de travail auprès de la société SOCIETE1.), il aurait été en arrêt de maladie du 30 juin au 30 août 2024 pour des dépressions.

En outre, il aurait déjà signalé des actes agissements d'harcèlement moral à l'employeur par un mail du 26 septembre 2023.

L'employeur l'aurait ensuite affecté sur un autre site.

En décembre 2023, il aurait encore dénoncé des actes de harcèlement moral à l'employeur qui aurait attendu jusqu'au 10 décembre 2024 pour l'informer avoir procédé à une enquête interne et avoir décidé de classer son dossier sans suite.

Il renvoie aux documents versés en pièce 19).

S'emparant des dispositions de l'article L.246-4 du Code du travail, PERSONNE1.) fait plaider qu'un salarié ne peut pas faire l'objet de représailles en raison de la dénonciation d'actes de harcèlement moral.

Il soutient avoir subi un préjudice moral important en raison de l'harcèlement moral subi.

In limine litis et avant toute défense au fond, la société SOCIETE1.) a soulevé l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article L.246-3 du Code du travail pour être une demande nouvelle.

Concernant le licenciement avec préavis, la société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice. Elle explique l'absence de lettre de motivation par un dysfonctionnement interne. Ainsi, le courrier de demande de motifs lui adressé par le requérant aurait été perdu. Il n'y aurait donc pas eu de lettre de motivation.

La société SOCIETE1.) conteste ensuite tous les développements du requérant en relation avec des prétendus agissements de harcèlement moral.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse les conteste dans le principe et quant au quantum.

La partie défenderesse conteste encore qu'il resterait encore un solde à payer au titre des jours de congés non pris et de treizième mois.

Enfin, société SOCIETE1.) demande reconventionnellement que PERSONNE1.) soit condamné, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour de retard, à lui restituer tout le matériel resté en sa possession.

En termes de réplique, PERSONNE1.) fait plaider qu'il n'aurait pas formulé de demande nouvelle liée au harcèlement moral. Il s'agirait d'un moyen nouveau à l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi.

Quant à la demande reconventionnelle, il soutient ne pas encore avoir eu le temps de restituer le matériel à la société SOCIETE1.). Les effets seraient remis à celle-ci sans qu'il n'y ait lieu de le condamner sous peine d'astreinte.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

## ***Quant au licenciement***

L'article L.124-5 (2) du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée par laquelle le salarié en fait la demande, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur est tenu de répondre par écrit à la demande de motifs de son ancien salarié et « à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Il appartient au salarié d'établir qu'il a demandé les motifs dans le délai d'un mois.

Par lettre recommandée datée du 4 mai 2024 postée le même jour, PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement avec préavis intervenu le 30 avril 2024.

Il a versé en cause un accusé de réception de la poste duquel résulte que l'envoi recommandé a été réceptionné par la société SOCIETE1.) en date du 7 mai 2024.

Il est donc acquis en cause que la société SOCIETE1.) n'a pas fourni les motifs dans le délai légal d'un mois.

Dès lors, la société SOCIETE1.) n'a pas communiqué les motifs dans le délai légal d'un mois au requérant.

Il s'ensuit qu'à défaut de motivation écrite, le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

## ***Quant à l'indemnisation***

### ***Préjudice matériel***

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 17.408,20 euros.

Il s'agit de pertes de salaire subis à compter du mois d'août 2024, évalué sur une période de référence de cinq mois.

Il a calculé son préjudice sur base d'une rémunération moyenne mensuelle brute de 3.840,53 euros.

Il fait valoir à l'appui de sa demande indemnitaire qu'en raison de sa maladie, il n'aurait pu démarrer sa recherche du travail qu'après le mois d'août 2024.

Il aurait effectué des demandes d'emploi et aurait créé une société au Luxembourg.

Il donne encore à considérer que la société SOCIETE1.) aurait tardé à lui remettre le document U1, de sorte qu'il n'aurait pu s'inscrire au Pôle Emploi que vers la fin du mois de septembre 2024.

La partie défenderesse a contesté la demande dans le principe et dans le quantum.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) serait resté inactif pendant les deux mois qui ont suivi la fin de la relation de travail. Il y aurait dès lors rupture de tout lien causal.

Par ailleurs, elle critique qu'il n'aurait pas fait preuve de beaucoup de diligences dans la recherche d'emploi. Le fait qu'il a choisi de créer sa propre société ne serait pas à mettre à charge de l'ancien employeur.

La partie défenderesse soulève encore que le décompte établi par le requérant serait erroné. Il y aurait lieu de prendre comme base de calcul le montant du dernier salaire qui se serait élevé à 3.148,02 euros brut.

Dans la fixation des dommages-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 tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié licencié de manière abusive d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Néanmoins, 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.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Il est encore de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. La perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, la période de référence doit débiter le 1<sup>er</sup> juillet 2024 étant donné que la relation de travail a pris fin le 30 juin 2024.

Le requérant ne produit aucune preuve que son état de maladie a été une conséquence directe de son licenciement.

Il n'est donc pas établi que le requérant n'ait pas pu déjà effectuer de recherche d'emploi dès la fin de la relation de travail pour voir reprendre une activité professionnelle dans un avenir proche.

Le tribunal de ce siège suit donc à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

Dès lors, à défaut pour le requérant de justifier d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son dommage moral.

La partie défenderesse a contesté la demande dans le principe et dans le quantum.

Même si le salarié n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement et a été débouté de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, il a néanmoins en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Le dommage moral que le salarié a subi du fait de son licenciement est évalué en fonction des soucis et tracas que le salarié s'est faits pour son avenir professionnel, de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Ce préjudice ne prend par contre pas en compte le dommage moral qu'un salarié peut avoir subi en raison du fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail. (cf. tribunal du travail de Luxembourg, 17.12.24, n°4017/24).

Il n'y a donc pas lieu de prendre en compte le préjudice moral que le requérant peut avoir subi en raison du fait qu'il aurait été moralement harcelé sur son lieu de travail, à supposer établi un tel harcèlement moral, dans la fixation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif.

Il n'y a donc pas lieu de prendre en considération les développements faits par le requérant sur un prétendu harcèlement moral qui sont sans pertinence pour l'évaluation du préjudice moral consécutif au licenciement déclaré abusif.

Dans ce contexte, l'article L.246-3 du Code du travail ne s'applique pas, mais l'article L.124-12 du Code de travail.

En l'espèce, le tribunal du travail considère que le montant pour préjudice moral subi par le requérant du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 800 euros.

### **Quant aux autres demandes**

#### *Solde de congés non pris*

PERSONNE1.) réclame de ce chef un montant de 756,87 euros.

A la fin de la relation de travail, il serait resté un nombre de 280 heures de congés non pris.

A la base de sa demande, il fait valoir qu'il y aurait lieu de prendre en compte une rémunération moyenne mensuelle brute de 3.840,53 euros.

L'employeur lui ayant réglé un montant de 5.458,99 euros, il resterait un solde de  $(6.215,86 - 5.458,99) = 756,87$  euros.

La partie défenderesse a contesté la demande dans le principe et dans le quantum.

Elle fait plaider qu'il y aurait lieu de prendre en compte le montant du dernier salaire qui se serait élevé à 3.148,02 euros brut.

*Aux termes de l'article L.233-14 du Code du travail, « Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé. »*

Pour le calcul du taux horaire, il convient de se référer aux fiches de salaires du requérant des mois de juillet, juin et mai 2024.

Or, le requérant n'a versé que celle du mois de juin 2024 qui fait apparaître une rémunération brute de 3.148,02 euros.

Par conséquent, la société SOCIETE1.) a correctement calculé l'indemnité pour jours de congés non pris, de sorte que la demande en paiement d'un solde est à rejeter.

#### *Solde treizième mois*

PERSONNE1.) réclame de ce chef un montant de 346,25 euros.

A la base de sa demande, il fait valoir qu'il y aurait lieu de prendre en compte une rémunération moyenne mensuelle brute de 3.840,53 euros et proratisé de 1.920,26 euros.

L'employeur lui ayant réglé un montant de 1.574,01 euros, il resterait un solde de (1.920,26 – 1.574,01) = 346,25 euros.

La partie défenderesse a contesté la demande dans le principe et dans le quantum.

Elle fait plaider qu'il y aurait lieu de prendre en compte le montant du dernier salaire qui se serait élevé à 3.148,02 euros brut.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a correctement calculé le treizième mois, de sorte que la demande en paiement d'un solde est à rejeter.

### ***Quant à la demande reconventionnelle***

La société SOCIETE1.) demande que PERSONNE1.) soit condamné à lui restituer les objets énumérés dans un courrier adressé au mandataire ad litem du requérant versé parmi ses pièces (pièce 13).

Il s'agit des effets suivants :

- blouson SOCIETE3.) noir
- bonnet en laine SOCIETE3.)
- casquette SOCIETE3.) noire
- gilet de signalisation fluo
- deux pantalons SOCIETE3.)
- un polaire SOCIETE3.) noir
- trois polos SOCIETE3.) manches longues noir
- trois polos SOCIETE3.) manches courtes noir
- badge de légitimation SOCIETE3.)

PERSONNE1.) ne conteste pas que ce matériel se trouve toujours en sa possession et se déclare prêt à les restituer à son ancien employeur sans qu'il n'y ait lieu de le condamner sous peine d'astreinte.

Etant donné que ces objets ont déjà été réclamés à PERSONNE1.) dans le prédit courrier du 23 septembre 2024 et que, à l'heure actuelle, il n'a toujours pas été procédé à leur restitution, il y a lieu d'assortir la condamnation d'une peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard.

### ***Quant aux demandes accessoires***

*Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est à rejeter étant donné qu'il reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Au vu de l'issue du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOCIETE1.) est également à rejeter.

### *Exécution provisoire*

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'agit de salaires échus. Tel n'est pas le cas en l'espèce, de sorte que la demande n'est pas fondée.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le tribunal du travail de et à Luxembourg**

### **statuant contradictoirement et en premier ressort**

**reçoit** la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 30 avril 2024;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 800 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris, partant en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde au titre du treizième mois, partant en déboute ;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 800 euros (huit cent euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare** fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ;

**condamne** PERSONNE1.) à restituer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) les objets suivants :

- blouson SOCIETE3.) noir
- bonnet en laine SOCIETE3.)
- casquette SOCIETE3.) noire
- gilet de signalisation fluo
- deux pantalons SOCIETE3.)
- un polaire SOCIETE3.) noir
- trois polos SOCIETE3.) manches longues noir
- trois polos SOCIETE3.) manches courtes noir
- badge de légitimation SOCIETE3.)

sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

**rejette** les demandes respectives formulées par les deux parties en allocation d'une indemnité de procédure;

**condamne** la société à responsabilité limitée la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**