

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 786 /25  
L-TRAV-443/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE DU**  
**JEUDI 27 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLEES, juge de paix  
Joey THIES  
Bob SERRES  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à D-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Claudia COLLARINI, avocat, en remplacement de Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**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 DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Alexandre DILLMANN avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marc KERGER, 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 18 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 14 août 2023 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 27 janvier 2025, à 15 heures, salle JP.0.02.

Maître Claudia COLLARINI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Alexandre DILLMANN se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée le 18 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| • préjudice matériel     | 20.000,00 € |
| • préjudice moral        | 5.000,00 €  |
| • congés non pris        | 3.002,40 €  |
| • heures supplémentaires | 1.803,69 €  |

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande enfin la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> février 2020 en la qualité de comptable.

Il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par un courrier du 14 avril 2023 moyennant un délai de préavis de deux mois qui a pris fin le 30 juin 2023.

Une dispense de prestation de travail durant le délai de préavis a été accordée au salarié à compter du 14 avril 2023.

Suite à sa demande de motifs du 10 mai 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 5 juin 2023.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier de son mandataire ad litem du 3 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait contester le licenciement intervenu.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation.

En outre, il fait plaider que les motifs énoncés par l'employeur seraient indiqués en termes imprécis.

Il conclut donc au caractère abusif du le licenciement intervenu.

A l'audience du 27 janvier 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte relatif à ses revendications financières qui se chiffrent actuellement comme suit :

• préjudice matériel	4.416,50 €
• préjudice moral	5.000,00 €
• congés non pris	3.002,40 €
• heures supplémentaires	1.838,97 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de son ancien salarié.

Elle soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait au requérant de connaître les mesures de réorganisation entreprises et d'y prendre position.

La société employeuse considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

La société SOCIETE1.) conclut donc que le licenciement du requérant, opéré suite aux difficultés financières rencontrées et pertes subies, serait justifié.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société employeuse conteste la demande en indemnisation des préjudices

matériel et moral dont les montants seraient à ramener à de plus justes proportions.

Elle conteste encore les demandes formulées au titre de congés et heures supplémentaires.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### *Licenciement*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur décrit d'abord brièvement l'objet de la société SOCIETE1.), puis dresse un rappel succinct de la relation de travail entre parties.

L'employeur invoque ensuite des difficultés financières à cause des problèmes suivants : « *steigende Kosten für Energie, Treibstoff und Transporte* », « *Mehrmalige Indexsteigerungen* », « *Preissteigerungen und Rabattkürzungen* », « *Verlust zwei der größten Lieferanten* », « *Resultate der letzten Jahre* » et, enfin qu'elle serait obligée d'opérer des « *Rationalisierungsmaßnahmen* ».

En ce qui concerne les problèmes rencontrés du chef des « *steigende Kosten für Energie, Treibstoff und Transporte* » et « *Mehrmalige Indexsteigerungen* », la société SOCIETE1.) se limite à les décrire en des termes vagues et généraux.

Elle fait encore des références à la pandémie liée au virus CORONA, à la guerre en Ukraine et à la situation économique actuelle, problèmes auxquels sont confrontés toutes les entreprises, sans pour autant indiquer les répercussions particulières subies par elle.

La même observation s'impose pour les problèmes résultant des « *Preissteigerungen und Rabattkürzungen* » qui sont également énoncés de manière trop vague.

Le problème principal rencontré par la société SOCIETE1.) est la perte alléguée de deux de ses plus importants fournisseurs.

Même si elle énonce les noms des deux fournisseurs, elle reste en défaut de fournir des chiffres précis et notamment d'indiquer en détail les répercussions de cette perte sur son chiffre d'affaires. Les conséquences de la perte des fournisseurs, nomment le « *Umsatzrückgang* », ne sont pas non plus expliquées.

Dès lors, il convient de constater que ce point essentiel de la lettre de motivation n'est donc pas énoncé avec une précision suffisante.

Par ailleurs, afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, même si la lettre de motivation permet de cerner que les motifs du licenciement du requérant sont d'ordre économique à la suite d'une baisse du chiffre d'affaires et d'une perte de fournisseurs et permet encore de comprendre qu'il s'avère nécessaire de procéder à une réduction des effectifs du personnel, toujours est-il qu'il n'est pas expliqué en quoi les mesures de restructuration envisagées ont un impact sur le poste de PERSONNE1.) qui a celui de comptable.

Ainsi, la société employeuse, après avoir dépeint de manière tout à fait générale les difficultés économiques touchant son entreprise, a omis d'en caractériser et justifier les conséquences sur le poste de comptable du requérant.

L'absence d'indications à cet égard empêche le tribunal de contrôler la réalité et le sérieux du motif économique invoqué et le salarié de rapporter, le cas échéant, la preuve de son caractère fallacieux.

Dans la mesure où l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre de motivation en produisant actuellement des attestations testimoniales, les comptes généraux de même que des documents quant à la perte des fournisseurs.

Pour être complet, il convient encore d'observer que, face aux contestations du salarié, la société défenderesse reste en défaut d'établir la réalité de la suppression du poste du requérant.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments exposés ci-avant, il y a lieu de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs précis, réels et sérieux, a été opéré avec une légèreté blâmable et constitue un acte socialement et économiquement anormal.

Il convient donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 14 avril 2023.

### *Indemnisation*

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.

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.

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 4.416,50 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant une période de référence de deux mois, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues en Allemagne.

La demande est contestée en son principe et son quantum.

Il appartient au salarié 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.

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

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin au 30 juin 2023. Il a bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis.

Il s'est inscrit au chômage en Allemagne et il a touché des allocations de chômage à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

PERSONNE1.) avait une ancienneté de trois années au moment de son licenciement et était âgé de 44 ans à ce moment.

Il a conclu un nouveau contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

En raison des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant, de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 août 2023.

La perte de revenus subie correspond à la différence des salaires qu'il aurait touchés pendant cette période auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer fondée pour le montant réclamé de 4.416,50 euros.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui 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 courte durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.500 euros.

#### Autres demandes

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, PERSONNE1.) réclame actuellement un solde total de 18 jours de congés non pris pour le montant de 3.002,40 euros.

Il se réfère à la fiche de salaire du mois de juin 2023 qui toutefois n'est pas versée en cause.

A titre subsidiaire, il demande que la partie défenderesse produise le livre des congés.

La partie employeuse a contesté la demande sans pour autant préciser en quoi consistent les contestations. Elle a encore fait plaider être d'avis avoir tout payé. Elle a indiqué vouloir procéder à des vérifications en cours de délibéré.

Or, à ce jour, la partie défenderesse n'a pas informé le tribunal avoir payé au requérant une indemnité pour jours de congés non pris.

La requête a été introduite le 18 juillet 2023, de sorte qu'il y a lieu de considérer que la société SOCIETE1.) a disposé d'un temps largement suffisant pour instruire la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, une telle preuve fait défaut.

En l'absence d'une pièce émanant de la société employeuse faisant apparaître le solde des jours de congés non pris à la fin de la relation de travail, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de 3.002,40 euros.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 1.838,97 euros correspondant à 63 heures supplémentaires prestées entre le mois d'avril 2022 et le mois d'avril 2023.

Cette demande a été contestée par la partie défenderesse.

En ce qui concerne l'existence de la créance du salarié pour heures supplémentaires, la première règle est celle de l'article 1315 du Code civil qui fait supporter la charge de la preuve au salarié.

La jurisprudence fait application de cette règle en imposant au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce faisant ressortir la réalité d'heures supplémentaires prestées, à la demande de l'employeur, et restées impayées.

A défaut d'établir le nombre d'heures réellement prestées et d'établir l'accord de la société pour la prestation systématique d'heures supplémentaires, PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve de l'existence et du montant de la créance alléguée.

Sa demande en paiement des heures supplémentaires prestées est dès lors à rejeter comme non fondée.

Enfin, 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.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 300 euros.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;**

**reçoit** la demande en la pure forme,

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 14 avril 2023;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi pour le montant de 4.416,50 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.500 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 3.002,40 euros ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires, partant en déboute ;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.918,90 euros (huit mille neuf cent dix-huit euros et quatre-vingt-dix cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**condamne** la société à responsabilité limitée anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 300 euros ;

**condamne** 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**