

Texte pseudonymisé

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

Rép.n° 860 /25  
L-TRAV-130/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 6 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à L-2668 Luxembourg, 24, rue Julien Vesque,

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, 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,**

comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Richard THÖNNSISSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 28 mars 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 6 février 2025 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Olivier UNSEN se présenta pour la partie demanderesse tandis que Maître Franck SIMANS 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 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement société à responsabilité limitée SOCIETE2.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre dire abusif le licenciement du 12 avril 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 18.265,38 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite également l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Finally, PERSONNE1.) demands the condemnation of the limited liability company SOCIETE1.) to pay a procedural indemnity of 1,500 euros based on Article 240 of the New Code of Civil Procedure.

The request, regular in form, is receivable in this regard.

At the hearing of February 6, 2025, the limited liability company SOCIETE1.) requested reconventionally to see PERSONNE1.) condemned to pay the sum of 500 euros as a procedural indemnity.

## **FAITS**

PERSONNE1.) was engaged by the limited liability company SOCIETE2.) (currently the limited liability company SOCIETE1.) following a contract of work of indefinite duration with effect from June 15, 2022 in the capacity of « Monteur Elektrotechnik ».

By a recommended letter dated April 12, 2023, he was dismissed with immediate effect.

The dismissal letter is reproduced in the introductory pleading in which the labor court is referred to and which is attached to the present judgment.

PERSONNE1.) has, through the intermediary of a German lawyer, contested his dismissal by a recommended letter dated April 20, 2023.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) claims that the reasons would not be stated with sufficient precision.

He contests vigorously the reasons invoked by his former employer in the dismissal letter.

Moreover, even if the reasons for dismissal were established, he is of the opinion that they would not be serious enough to justify a dismissal with immediate effect.

According to him, the dismissal intervenes in his regard to be considered as abusive.

On an updated account, PERSONNE1.) requires the condemnation of the defendant to pay the following amounts:

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 6.088,46 € |
| • dommage moral                      | 3.044,23 € |
| • dommage matériel                   | 5.623,38 € |

The limited liability company SOCIETE1.) concludes that the requests of PERSONNE1.) are dismissed.

She considers that the dismissal letter would be sufficiently precise and that the facts reproached to PERSONNE1.) would be serious and grave, justifying his referral with immediate effect.

Afin d'établir les faits reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement, la partie employeuse a notamment versé en cause deux attestations testimoniales.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a formulé une offre de preuve par témoins qui est rédigée comme suit :

(SCAN)

En outre, en ce qui concerne les revendications financières formulées par PERSONNE1.) au titre d'indemnisation des préjudice subis, l'employeur les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***En ce qui concerne le licenciement***

#### *Précision de la lettre de licenciement*

Il de jurisprudence constante que l'énonciation du ou des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat doit satisfaire à un certain degré de précision. Cette précision doit répondre à plusieurs exigences:

- elle doit permettre 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 irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

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

En l'espèce, en ce qui concerne la précision du courrier de licenciement du 12 avril 2023, le tribunal ne peut que constater qu'il manque partiellement de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche en premier lieu à PERSONNE1.) d'avoir, à plusieurs reprises, quitté son poste de travail trop tôt pour se rendre à la maison.

Ce motif n'est pas énoncé avec une précision suffisante: en effet, l'employeur n'indique pas de date, de sorte qu'il n'est pas possible de déterminer combien de fois le requérant serait parti plus tôt.

D'autre part l'employeur reste en défaut de préciser à quelle heure exactement le requérant aurait quitté son travail en avance.

En effet, si l'employeur reproche au requérant de ne pas avoir respecté ses horaires de travail, il lui aurait appartenu d'indiquer déjà dans la lettre de licenciement les dates précises et les horaires précis.

Il n'est donc pas possible de vérifier le caractère réel de ce reproche et d'en analyser la gravité.

Conformément L.124-11 (3) du Code du travail, l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés. Cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer aux exigences de précision des articles L.124-5 et L.124-10 du même Code.

Or, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originale des motifs énoncés.

Ainsi, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent donc avoir été originairement fournis avec précision ce qui n'est pas le cas pour les passages de la lettre de licenciement critiqués ci-avant.

Dans la mesure où l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, l'employeur ne peut donc être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre de licenciement en produisant actuellement des attestations testimoniales ou en formulant une offre de preuve.

Ces motifs sont donc à écarter.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) un exemple survenu le 5 avril 2023.

Dans la mesure où l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir incité un collègue de travail de partir plus tôt à la maison sans indiquer le nom de celui-ci, il y a lieu de retenir que cette partie du courrier de licenciement n'est pas énoncé avec une précision suffisante. Les mêmes conclusions que celles développées ci-avant s'imposent.

Le tribunal se trouve ainsi dans l'impossibilité d'apprécier la gravité de ce grief et partant de constater s'il s'agit d'une faute grave ou non.

Pour le surplus, la lettre de licenciement suffit aux exigences de précision requises par la loi et par la jurisprudence.

### *Gravité et sérieux des motifs*

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Il reste donc à analyser si le fait pour PERSONNE1.) d'avoir quitté son poste de travail en date du 5 avril 2023 à 12.00 heures et de ne plus avoir été joignable par téléphone constitue une faute grave.

PERSONNE1.) explique que le matin du 5 avril 2023, il aurait téléphoné à son employeur pour l'informer qu'il serait malade et qu'il ne pourrait pas travailler au-delà de 12.00 heures. A 13.04 heures, l'employeur l'aurait rappelé pour savoir si tout était en ordre. Il aurait été en incapacité de travail du 6 au 7 avril 2023.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur au vu de l'article L.124-11(3) du Code du travail.

La société SOCIETE1.) a soumis au tribunal du travail deux attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et par PERSONNE3.).

PERSONNE1.) a soulevé que ces attestations testimoniales ne seraient pas conformes aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile et ne seraient d'ailleurs ni précises ni pertinentes.

Ces attestations ne répondent en effet pas en tous points aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile qui exige notamment que l'attestation soit « écrite, datée et signée de la main de son auteur ».

En l'espèce, les attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et par PERSONNE3.) sont dactylographiées.

La mention obligatoire que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation est toutefois rédigée de façon manuscrite.

Dans la mesure où la loi ne prévoit aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les dispositions de

l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter la conviction du tribunal.

En effet, il n'y a pas lieu d'écarter les attestations testimoniales versées, la loi n'attachant aucune sanction au non-respect des règles formelles prévues à l'article 402 du nouveau code de procédure civile, de sorte qu'une attestation irrégulière peut parfaitement être prise en considération en tant qu'élément de conviction si elle présente les garanties nécessaires quant à l'honnêteté de l'auteur et l'exactitude des faits relatés (cf. T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, éd. 2012, n° 724 ; Cour 28 mars 2018, n° CAL-2017-00052 du rôle).

Le tribunal de céans peut dès lors avoir égard à ces attestations (cf. en ce sens TAL 29 mai 2018, n° 184485 du rôle).

En premier lieu, il convient de constater que l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) ne concerne pas le fait du 5 avril 2023 est n'est en conséquence pas pertinente.

PERSONNE2.) déclare que le 5 avril 2023, il serait arrivé à 12.00 heures sur le chantier où a travaillé PERSONNE1.) avec un autre salarié, PERSONNE4.), et n'avoir rencontré personne: « *Vor Ort habe ich niemanden getroffen. Herr Paulus war telefonisch nicht erreichbar.* »

Or, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) ne s'est plus trouvé sur le chantier à 12.00 heures.

De son côté, PERSONNE1.) a versé en cause des pièces qui corroborent sa version des faits.

Ainsi, il résulte d'une capture d'écran de son téléphone portable que le 5 avril 2023, à 11.07 heures, il a appelé l'employeur en la personne de PERSONNE5.) et que la conversation téléphonique a duré 5 minutes. Le même jour, à 13.04 heures, il a reçu un appel de PERSONNE5.) qui a duré 15 secondes.

PERSONNE1.) a été déclaré incapable de travailler du 6 au 7 avril 2023.

Le 6 avril 2023, il a reçu un message de PERSONNE5.) commençant ainsi : « *Ok. dann mal gute Besserung* ».

Dans ces circonstances, le départ anticipé de PERSONNE1.) de son lieu de travail, fait isolé du 5 avril 2023, ne constitue pas une faute grave, rendant définitivement impossible le maintien de la relation de travail entre parties.

L'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) est dès lors à écarter pour ne pas être pertinente et concluante.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) constitue un acte socialement et économiquement anormal et est à déclarer abusif.

### ***En ce qui concerne les montants***

#### *Indemnité compensatrice de préavis*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer de chef le montant de 6.088,46 euros.

La partie défenderesse s'est rapportée à prudence de justice.

L'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de même pas une année, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est justifiée pour la somme réclamée ( $2 \times 3.044,23$ ) = 6.088,46 euros.

#### *Préjudice matériel*

Actuellement, PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 5.623,38 euros pour la période allant du mois de mai à juillet 2023, correspondant donc à une période de référence de trois mois.

Les allocations de chômage perçues en Allemagne ont été déduites.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

L'employeur a soulevé que le requérant serait resté inactif pendant un mois et que les captures d'écran versées ne seraient pas probantes.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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 de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

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.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

PERSONNE1.) a versé en cause un relevé unilatéral sur lequel figurent huit noms avec des mentions « *Arbeitsangebot* », « *Einladung* », « *Aufforderung zur Bewerbung* » et « *Bewerbung* ».

La première de ces inscriptions date du 8 mai 2023.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, notamment la faible durée de la relation de travail, la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à retenir est de deux mois.

Dans la mesure où cette période de référence est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, la demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à rejeter.

#### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 3.044,23 euros.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 500 euros.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre son ancien employeur.

Il est en effet 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 300 euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse est à rejeter.

#### *Exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** les demandes en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare abusif** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 12 avril 2023;

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

**déclare fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis pour le montant de 6.088,46 euros et en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 500 euros ;

**partant,**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.588,46 euros (six mille cinq cent quatre-vingt-huit euros et quarante-six cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 300 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par à responsabilité limitée SOCIETE1.);

**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 du 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 PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**