

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1972/2025
(rôle L-TRAV-388/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 10 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, 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 16 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 juin 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Natalia ZUVAK.

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 : | 6.000.- € |
| 2) dommage moral : | 3.000.- € |

soit en tout le montant de 9.000.- € avec les intérêts légaux de retard depuis la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 22 mai 2025, 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 5.581,56 €

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de forclusion.

Elle fait en effet valoir que le courrier de l'SOCIETE2.) du 23 janvier 2024 qu'elle aurait reçu le 24 janvier 2024 ne constitue pas une réclamation contre le licenciement au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que ce courrier indique seulement que la lettre de motifs n'est pas conforme à l'article L.124-5 du code du travail et que le requérant s'oppose au licenciement.

Elle fait cependant valoir que ce courrier n'indique pas que le licenciement est abusif et que le requérant demande de ce chef des dommages et intérêts.

Elle fait ainsi valoir que ce courrier ne contient aucune prétention indemnitaire.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'à défaut pour ce courrier d'énoncer clairement que le licenciement est considéré comme abusif et qu'il est susceptible d'engendrer des dommages et intérêts, il n'a pas été interruptif du délai de forclusion.

Le requérant conteste que sa demande soit irrecevable pour cause de forclusion.

Il fait en effet que la lettre de l'SOCIETE2.) du 23 janvier 2024 contient l'intégralité des éléments nécessaires à la contestation en matière de licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'il est indiqué dans la lettre du 23 janvier 2024 qu'il conteste son licenciement.

Il fait encore valoir que le licenciement et les motifs du congédiement sont contestés dans le dernier paragraphe de cette lettre.

Il fait finalement valoir qu'il s'est réservé dans cette lettre tout droit d'agir.

Il fait partant valoir qu'il avait un délai d'un an à partir de la contestation du 23 janvier 2024 pour introduire son action en justice, ce qu'il aurait fait.

Il fait finalement valoir que le courrier du 30 avril 2024 ne constitue pas une tentative de combler les lacunes du syndicat.

Il fait ainsi valoir que ce courrier ne fait que réitérer ses contestations.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a par courrier du 30 avril 2024 proposé un arrangement à la partie défenderesse, arrangement que son ancien employeur aurait refusé.

La partie défenderesse réplique que la lettre du 23 janvier 2024 n'indique rien.

Elle fait ainsi valoir que cette lettre indique seulement que le requérant s'oppose à son licenciement et qu'il se réserve le droit prévu par le code du travail, mais qu'elle n'indique pas que le licenciement est considéré comme étant abusif ou qu'elle risque de devoir payer des dommages et intérêts.

Elle fait encore valoir que cette lettre n'indique pas qu'elle est interruptive du délai de forclusion.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la lettre du 30 avril 2024 est elle aussi en dehors du délai de forclusion.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

En outre, aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

La loi a ainsi réglementé trois hypothèses :

1. si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement ;
2. si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la date de la notification de la motivation ;
3. si le salarié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5(2) du code du travail.

Or, il appert à la lecture de la lettre de l'SOCIETE2.) du 23 janvier 2024 que le syndicat du requérant a contesté le licenciement pour le compte de son affilié.

Le requérant a ainsi protesté contre son licenciement et objecté à la résiliation de son contrat de travail et à ses motifs, tout en se réservant les droits tels que prévus aux articles L.124-11 et L.124-12 du code du travail : *« In Bezug auf Ihren Kündigungsbrief, ..., sehe ich mich verpflichtet Ihnen mitzuteilen, dass unser Mitglied gegen die einseitige Kündigung protestiert...Folglich legt unser Mitglied formell gegen die vorgenommene Kündigung, sowie deren Begründung Einspruch ein und behält sich sämtliche Rechte, im Besonderen die Rechte gemäss Artikel L.124-11 und L.124-12 des Arbeitsgesetzbuches, vor. »*

Le courrier du 23 janvier 2024 vaut partant réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail, de sorte qu'il a en application de cet article fait courir un nouveau délai d'une année.

Le requérant avait partant jusqu'au 23 janvier 2025 pour introduire son action en résiliation abusive de son contrat de travail en justice.

Etant donné que le requérant a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg, le 16 mai 2024, il l'a introduite dans les délais, de sorte qu'elle est recevable.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

II. Quant au fond : quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 janvier 2022 en qualité de « Hilfsarbeiter », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 13 novembre 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 16 novembre 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces moyens par courrier daté du 30 novembre 2023.

Le courrier du 30 novembre 2023 est rédigé comme suit :

Cf. courrier :

Le requérant a fait contester son licenciement notamment par courrier daté du 23 janvier 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement

a) 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.

Il fait en effet valoir que la lettre de motifs ne fait qu'indiquer qu'il a été licencié pour motif économique.

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne contient aucun élément qui puisse justifier le motif économique du licenciement.

La partie défenderesse admet que la lettre de motifs est imprécise.

La partie défenderesse fait cependant valoir que les absences fréquentes du requérant ont causé un dommage à l'entreprise, de sorte qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de licencier son ancien salarié.

Le requérant réplique que l'imprécision de la lettre de motifs n'est pas contestée par la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait pas invoquer ses absences comme motif de licenciement alors qu'elle n'en aurait pas fait état dans la lettre de motifs.

b) Quant aux motifs du jugement

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

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre 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.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement du salarié sont suffisamment précis.

Il appert à la lecture de la lettre de motifs que la partie défenderesse a licencié le requérant pour motif économique.

La partie défenderesse ne saurait dès lors pas invoquer les absences du requérant à l'appui du licenciement de ce dernier alors que la lettre de motifs fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, la lettre de motifs du congédiement n'indique ni les raisons de la restructuration de la partie défenderesse, ni les mesures de restructuration prises, ni l'incidence de ces mesures sur l'emploi du requérant.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

L'imprécision du motif étant équivalente à une absence de motif, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 novembre 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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 5.581,56 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à huit mois en demi.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a subi un dommage matériel en rapport avec son licenciement.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a activement recherché du travail.

Elle fait ainsi valoir que le fait que le requérant a retrouvé du travail cinq mois après son licenciement ne prouve pas qu'il a effectué des recherches actives.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le comportement du requérant explique qu'il ne peut pas avoir des dommages et intérêts supplémentaires autres que l'indemnité compensatoire de préavis.

Le requérant réplique que s'il n'a pas rédigé des demandes d'emploi, il s'est présenté à différentes agences d'intérim.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a rapidement retrouvé du travail en deux mois, de sorte qu'il aurait fait tous les efforts nécessaires pour retrouver du travail et pour minimiser son préjudice.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a minimisé son préjudice pendant ces cinq mois.

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, qui a été licencié par courrier daté du 13 novembre 2023 et qui a retrouvé du travail le 18 mars 2024, n'a sur ces quatre mois versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant est partant resté en défaut de démontrer qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'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 3.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que le licenciement n'a pas entraîné de dommage moral pour le requérant.

Elle fait ainsi valoir que l'indemnité de préavis peut couvrir le dommage moral.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui n'aurait fait aucune démarche pour retrouver un emploi, ne s'est pas fait trop de soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a qu'une faible ancienneté dans la société.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant, qui aurait désorganisé la société pour avoir été souvent malade, devait s'attendre à son licenciement auquel il aurait contribué.

Le requérant réplique que sa situation personnelle a été affectée suite à son licenciement brutal.

Il fait ainsi valoir qu'il a dû subvenir à ses besoins.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a suite à son licenciement dû contracter des emprunts auprès de sa famille et qu'il a dû se loger auprès de sa sœur pour diminuer ses dépenses.

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 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 3.000.- €

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse s'oppose à la dernière demande du requérant alors que ses frais de procès seraient pris en charge par son syndicat.

Le requérant étant au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver qu'il doit prendre en charge ses frais de procès, il y a lieu de le débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

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 5.581,56 €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 novembre 2023 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 3.000.-€;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 16 mai 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER