

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2206 /25  
L-TRAV-608/24

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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 26 JUIN 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
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 Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL., avocat, 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,**

comparant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à la Cour, demeurant à Bech-Kleinmacher,

---

## **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 27 août 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 9 septembre 2024, 15 heures, salle N° JP.1.19.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 mai 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Clément SCUVÉE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Erol YILDIRIM 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 SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 août 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux fins de s'y voir déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 21 décembre 2023 et aux fins de s'y voir condamner à lui payer le montant total de 12.255,33 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon de la contestation des motifs sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) requiert encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

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

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

A l'audience du 22 mai 2025, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros au titre d'indemnité de procédure.

### **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « *Professional Support Legal Assistant* » suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet en date 22 mai 2023.

Par lettre datée du 21 décembre 2023, il a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et expirant le 29 février 2024.

Suite à la demande de motifs du salarié du 16 janvier 2024, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 23 janvier 2024.

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 du 15 mars 2024, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SOCIETE2.), a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 23 janvier 2024 pour ne pas être suffisamment précise.

Il considère dès lors que le licenciement du 23 décembre 2023 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- |                    |            |
|--------------------|------------|
| • dommage moral    | 3.000,00 € |
| • dommage matériel | 6.058,53 € |

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande de PERSONNE1.).

Elle soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment et ils seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le congédiement du requérant.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société SOCIETE1.) les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Le licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du 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.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre 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.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

Aux termes de la lettre de motivation, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) entend justifier le licenciement de PERSONNE1.) par un défaut de qualité dans la prestation de son travail.

L'employeur évoque cinq problèmes qu'il aurait identifiés lors d'une réunion en date du 5 septembre 2023.

Force est de constater que ces cinq points ne sont pas illustrés par des exemples concrets.

L'employeur évoque ensuite qu'il aurait rappelé ces « *various elements* » en date des 23 octobre et 7 décembre 2023 et fait encore état de ce que le requérant n'aurait souvent pas suivi les instructions qui lui avaient été données.

En dernier lieu, l'employeur se réfère à des rappels adressés au requérant et il cite encore quatre mails à la page suivante.

Il signale que malgré ces rappels, il n'y aurait pas eu d'amélioration et conclut que le « *level of service delivered by you does not match with our expectations and that no further improvements should be awaited.* »

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (cf. Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié à exercer sa fonction et observés sur une certaine durée.

L'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur à l'encontre de son salarié constitue dès lors un motif de licenciement valable à condition qu'elle soit matériellement vérifiable. En effet, le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

En l'espèce, à la lecture de la lettre de motivation, il convient de constater que les problèmes constatés avec les prestations du requérant sont relatés en des temps trop vagues et généraux que l'employeur n'a fourni aucun détail concernant le travail effectué par le requérant et pour quelles raisons précises ses performances n'auraient pas été satisfaisantes. Les exemples fournis sont en effet trop vagues.

Dans ces conditions, les motifs liés à l'insuffisance professionnelle et au défaut de rendement de PERSONNE1.) ne sont pas suffisamment vérifiables et ne permettent pas au salarié d'en rapporter la contre-preuve ni au tribunal d'en apprécier le caractère sérieux.

Le tribunal se doit donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 21 décembre 2023, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

### ***L'indemnisation***

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 3.058,53 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires évaluées sur une période de référence de trois mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 duquel ont été déduits les allocations de chômage perçues en Allemagne.

La partie défenderesse conteste la demande dans son principe et dans le quantum.

Elle critique notamment que le requérant n'aurait pas postulé pour un poste d'assistant juridique, mais pour toutes sortes d'emplois.

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

Il est de principe qu'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.

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.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié en date du 21 décembre 2023 avec un délai de préavis se terminant le 29 février 2024 sans dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Il demande de fixer la période de référence de trois mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 et indique avoir retrouvé un nouvel emploi en octobre 2024.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, il lui appartient cependant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il doit ainsi 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.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a versé de très nombreux documents pour établir sa recherche d'emploi. Les premiers datent du 5 janvier 2024.

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> mars 2024 au 30 juin 2024.

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 6.058,53 euros.

### *Préjudice moral*

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 800 euros.

### ***Les demandes accessoires***

#### *Les indemnités de procédure*

PERSONNE1.) sollicite en plus une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros.

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

#### *L'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** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 21 décembre 2023;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel pour le montant de 6.058,53 euros ;

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

#### **en conséquence**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.858,53 euros (six mille huit cent cinquante-huit euros et cinquante-trois cents), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

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

**rejette** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de 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**