

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2294/2025**  
**(rôle L-TRAV-258/23)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 1<sup>er</sup> JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à L-7240 Bereldange, 87, route de Luxembourg,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange,

**ET:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a.,**

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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Camille PEUVREL, avocat, en remplacement de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH – AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour,

comparant par Maître Déborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 19 avril 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 2 mai 2023. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 10 juin 2025.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Martine KRIEPS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Camille PEUVREL.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Déborah HOPP.

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 19 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.) s.a., actuellement la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- le voir condamner à lui payer à titre de dommage moral pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail le montant brut de 15.000.- € ou tout autre montant même supérieur arbitré par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 mars 2023, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- le voir condamner à lui payer mensuellement, tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, la différence entre le montant brut de 7.978,65 €(indice 921,40), adapté à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et les indemnités de chômage éventuellement perçues, ou tout autre montant même supérieur arbitré par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 mars 2023, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- le voir condamner à lui payer mensuellement, à partir du jour où il aura retrouvé un emploi, la différence entre le montant brut de 7.978,65 €(indice 921,40), adapté à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'il touchera auprès de son nouvel employeur, ou tout autre montant même supérieur arbitré par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 mars 2023, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- pour autant que le tribunal devait estimer qu'il n'est pas possible pour une raison quelconque d'allouer une indemnité compensatoire de préavis ou les indemnités compensatoires pour congés non pris, pour voir prendre en considération ces montants dans la détermination du dommage matériel qui est à majorer en conséquence ;
- pour voir ordonner à la partie défenderesse à lui délivrer sa fiche de salaire du mois de mars 2023, de même que ses fiches subséquentes ;
- pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base des article 1382 et 1383 du code civil le montant de 4.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat, sinon à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- pour voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- pour voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 10 juin 2025, le requérant a requis acte qu'il demandait à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 68.309,35 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 10 juin 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 102.883,60 € à titre des indemnités de

chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 5 avril 2023 au 1<sup>er</sup> janvier 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également le lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 juin 2021 en qualité d'« analyst developer level 4 », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 27 janvier 2023 licencié avec préavis par courrier daté du 31 janvier 2023 avec une dispense de prester le préavis.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 22 février 2023 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 21 mars 2023.

Le courrier du 21 mars 2023 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 27 mars 2023.

### **B. Quant au caractère abusif des motifs du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif à son inaptitude à respecter les standards de qualité et les délais pourtant clairement indiqués par le client, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs ce qui n'a pas fonctionné, ni « comment cela s'est manifesté ».

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs comment cela aurait dû se passer, ni ce qu'il fallait faire.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a donné aucun exemple concret quant aux faits qui lui sont reprochés.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son manque de professionnalisme envers la partie défenderesse et son client à travers des exigences inadaptées de sa part et son refus de tout compromis concernant ces points, le requérant fait valoir que la partie défenderesse se plaint de son comportement inacceptable sans donner aucune précision à ce sujet.

En ce qui concerne plus particulièrement la pause de vingt-six minutes qu'il aurait prise, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs dans quelles circonstances il aurait pris la pause en question.

Le requérant fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les conséquences de cette faute pour la société.

En ce qui concerne finalement le mail du 2 janvier 2023, le requérant se demande quel est le reproche de la partie défenderesse à son égard.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au manquement à ses obligations envers la partie défenderesse, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs à quel moment il aurait été contacté et quelle mission lui aurait été attribuée.

La partie défenderesse, qui a développé ses moyens dans une note de plaidoiries, soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le logiciel n'a pas été utilisable pour le client et qu'elle s'est fiée à ce que le client lui a dit.

## 2) 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. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du 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 lecture de la lettre de motivation du congédiement que la partie défenderesse a licencié le requérant pour des fautes qu'il aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que pour ses absences habituelles pour cause de maladie.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'inaptitude du requérant, la partie défenderesse n'a précisé dans la lettre de motifs ni la mission que devait exécuter le requérant, ni le nom du client auprès duquel la mission devait être exécutée, ni les erreurs de programmation que le requérant aurait commises.

Elle est ainsi restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi ont consisté les problèmes et les défauts rencontrés, quel en a été le nombre et en quoi ils ont été sévères.

Elle est encore restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi la conception du logiciel a été mal faite.

L'extrait du mail du 27 décembre 2022 tel que repris dans la lettre de motifs est finalement incompréhensible.

Le reproche relatif à l'inaptitude du requérant n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manque de professionnalisme du requérant, la partie défenderesse reproche au requérant de s'être mis en maladie afin de ne pas devoir continuer sa mission auprès du client, le fait d'avoir pris des pauses trop longues chez le client et le fait d'avoir envoyé en date du 21 décembre 2022 un mail au ton inacceptable au client.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant se serait mis en maladie afin de ne pas devoir continuer sa mission auprès du client, la partie défenderesse l'a énoncé avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle y a suffisamment indiqué les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait pris des pauses trop longues, la partie défenderesse n'a précisé dans la lettre de motifs ni la durée réelle de la pause que le requérant aurait finalement prise en décembre 2022, ni la date à laquelle cette pause aurait été prise.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que requérant aurait en date du 21 décembre 2022 envoyé un mail au ton inacceptable au client, la partie défenderesse l'a indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a non seulement expliqué en quoi consiste la faute que le requérant aurait commise, mais qu'elle y a également reproduit les passages du mail en question.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manquement par le requérant à ses obligations, la partie défenderesse reproche au requérant sa volonté de choisir ses missions en refusant de rester sur celle du client, ainsi que le fait de ne pas avoir accepté la mission auprès des institutions européennes.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant aurait voulu choisir ses missions en refusant de rester chez le client, il a été indiqué avec précision sur le point de la lettre de motifs relatif au manque de professionnalisme du requérant.

Les faits relatifs au fait que le requérant n'aurait pas souhaité accepter la mission auprès des institutions européennes sont indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne finalement les absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les périodes d'absences du requérant pour la période allant du 24 mars 2022 jusqu'au 30 décembre 2022, de sorte que le motif du licenciement tenant aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie a été indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs.

Le tribunal de ce siège donne en effet à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motifs en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

La perturbation de l'entreprise est ainsi présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie.

Etant donné que le motif du licenciement relatif à l'inaptitude du requérant et celui relatif aux pauses du requérant n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Les autres motifs du licenciement ont cependant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté pour ces motifs-là.

#### b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à son manque de professionnalisme, le requérant fait valoir qu'il a demandé de sortir de la relation avec le client en raison du manque de professionnalisme de ce dernier.

Il fait ensuite valoir qu'il a accepté de retourner chez le client après sa maladie.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui reproche d'avoir refusé de travailler selon l'horaire appliqué chez le client pour dire ensuite qu'il a accepté cet horaire.

Il fait partant valoir que la lettre de motifs comporte des contradictions.

Il fait encore valoir qu'il a demandé à pouvoir bénéficier d'un autre horaire de travail et que le client l'a accepté.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il a en dernier lieu accepté les horaires du client.

Le requérant conteste ensuite avoir été en maladie jusqu'à la fin de sa mission et il fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de le prouver.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'il aurait envoyé au client un mail sur un ton inapproprié, le requérant fait valoir qu'il a seulement dit au client ce qu'il fallait faire selon son opinion et qu'il a demandé à être traité avec un minimum de respect.

Il conteste ensuite avoir manqué de professionnalisme.

Il fait ainsi valoir qu'il a été de retour au travail le 19 décembre 2022 malgré le fait qu'il aurait encore été malade, dans une volonté d'aider à développer le logiciel.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet qu'il a répondu au mail du client pendant sa maladie.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manquement à ses obligations, le requérant conteste avoir refusé d'adapter le temps de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il a accepté le nouvel horaire convenu au début et exceptionnellement changé par la suite.

Il conteste ensuite avoir refusé de continuer sa mission.

Il fait au contraire valoir qu'il a accepté de la continuer.

Il fait ensuite valoir que l'époque après le licenciement ne peut pas être prise en compte pour fonder le congédiement.

Il se base ensuite sur l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) pour retenir qu'il n'y a eu aucun problème avec lui avant sa maladie Covid.

Il fait finalement valoir que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier son licenciement.

Il fait en effet valoir que ses absences n'ont pas causé de problèmes alors que le client aurait voulu qu'il continue sa mission.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse avait la volonté d'annuler le licenciement et de continuer à travailler avec lui.

Le requérant donne ainsi à considérer que la partie défenderesse lui a après son licenciement proposé une nouvelle mission.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les motifs du licenciement justifient le licenciement du requérant, qu'ils soient pris isolément ou dans leur ensemble.

En ce qui concerne plus particulièrement le manque de professionnalisme du requérant, la partie défenderesse fait valoir que la résiliation anticipée du contrat par le client a entraîné une perte de 95.436.- € pour la société.

Elle fait ainsi valoir que le comportement du requérant lui a porté préjudice.

Elle fait ensuite valoir que le mail du 21 décembre 2022 est intolérable alors que le requérant reprocherait au client de lui avoir fait confiance.

Elle fait ensuite valoir que le ton de ce mail démontre que le requérant n'avait pas l'intention de reprendre sa mission chez le client et de résoudre les bugs.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le comportement du requérant, qui aurait notamment refusé de terminer sa mission et qui se serait permis de faire un mail incendiaire au client, traduit un manque flagrant de professionnalisme qui rendrait impossible la continuation de la relation de travail.

Elle fait ensuite valoir que l'attitude du requérant a été inadéquate avec l'objet social de la société.

Elle fait à ce sujet valoir que la relation entre la société et le client s'est retrouvée considérablement dégradée et qu'elle a fini par perdre le client qui aurait résilié sans préavis leur contrat qui devait encore durer plusieurs mois.

Elle fait ainsi valoir qu'elle envoie ses employés chez ses clients pour des missions IT, de sorte qu'un salarié ne pourrait pas décider à sa guise de quitter ou non un client sans qu'elle ne lui ait trouvé une autre mission où le placer.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que l'attitude du requérant est contraire aux besoins de fonctionnement de la société et qu'elle s'apparente à une insubordination.

En ce qui concerne ensuite les absences répétées, la partie défenderesse fait valoir que le requérant a été absent pour cause de maladie 47 jours courant de mars 2022 à janvier 2023, dont 18 jours durant les deux mois qui ont suivi la mise en production chaotique du logiciel pour lequel il était détaché chez le client.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 4 mai 2000, numéro 23030 du rôle, pour retenir que l'absentéisme pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service, cette perturbation étant présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été en arrêt maladie 47 jours durant une période de 10 mois.

Elle fait ainsi valoir que ces absences ont généralement été courtes et imprévisibles.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été malade de façon continue du 27 décembre 2022 au 21 janvier 2023, mais que là encore les arrêts médicaux de courtes durées se sont succédés.

Elle fait ainsi valoir que la fréquence des absences du requérant est telle qu'elle ne lui a plus permis de compter sur une collaboration régulière et efficace de son ancien salarié, ce qui laisserait présumer que ces absences ont causé une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

Elle fait ensuite valoir que si la gêne indiscutable au fonctionnement du service est présumée, il incombe au salarié d'établir que ses absences n'ont pas entravé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Elle fait ensuite valoir que le client s'est plaint des absences du requérant et de l'impossibilité de compter sur une collaboration régulière surtout au moment où le logiciel devait être utilisé et qu'il fallait corriger les bugs qui apparaissaient lors de l'utilisation du logiciel.

Elle fait en effet valoir que lors de la réunion du 27 décembre 2022, le client s'est montré particulièrement stressé du fait de l'absence du requérant car en tant que créateur du logiciel, il était plus à même de résoudre les problèmes.

Elle fait ainsi valoir que le requérant était le seul informaticien sur le projet et que son absence a retardé l'extraction des données alors que les bugs n'auraient pas tous pu être corrigés.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les données ne pouvaient en l'absence du requérant pas être extraites correctement.

En ce qui concerne encore le congé pour raisons familiales pris par le requérant en octobre 2022, la partie défenderesse de base sur un arrêt de la Cour d'appel du 22 novembre 2028, numéro 44891 du rôle, pour retenir que ce congé est à prendre en considération dans l'appréciation de l'absentéisme.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le licenciement du requérant est justifié en raison de son absentéisme habituel pour raisons de santé.

En ce qui concerne finalement le mail de PERSONNE3.) du 3 février 2023, la partie défenderesse fait valoir que ce mail, qui indiquerait que PERSONNE4.) aurait déclaré ne pas pouvoir reprocher au requérant ses arrêts maladie, déforme les propos de PERSONNE4.).

La partie défenderesse fait ainsi valoir que PERSONNE4.) indique que la véracité des arrêts maladies ne sont pas remis en cause, mais que ses absences nombreuses et répétées ont été invoquées comme

l'un des motifs envisagés pour licencier le requérant, comme cela serait attesté dans les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.).

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas prouvé les faits qu'elle lui reproche dans la lettre de motifs.

Il conteste ensuite avoir été absent de son travail pendant 47 jours.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a à partir du mois de décembre 2022 inclus les weekends dans ses absences.

Le requérant fait finalement valoir qu'il appartient au tribunal d'apprécier si son absentéisme justifie son licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que la partie défenderesse ne saurait dans la lettre de motifs pas invoquer à l'appui du licenciement du requérant des faits qui se sont produits après le licenciement.

La partie défenderesse ne saurait ainsi pas invoquer à l'appui du licenciement du requérant le fait que ce dernier n'aurait pas accepté la solution d'aller travailler auprès des institutions européennes après son licenciement.

Dans sa lettre de licenciement, la partie défenderesse a ensuite notamment écrit ce qui suit :

*« ... SOCIETE3.) S.A. vous a dispensé de toute prestation de travail durant votre période de préavis, à l'exception des jours auxquels vous seriez amené à participer à une réunion chez un client en vue d'une éventuelle mission, comme vous l'avez accepté lors de cet entretien préalable... Votre volonté de choisir les missions en refusant de rester sur celle chez le client en particulier qui "ne vous convenait plus" est contraire au bon fonctionnement d'une entreprise de service dans laquelle nous attendons que nos employés travaillent à ce que l'entreprise leur demande de faire, dans le respect de leurs compétences. Ce dernier point a d'ailleurs été illustré pendant votre préavis. Malgré les points problématiques évoqués ci-dessus, nous avons essayé de vous laisser une chance supplémentaire preuve de notre bonne volonté, en vous proposant d'autres opportunités avec les clients de longue date de SOCIETE4.) (institutions européennes). Contrairement à ce que permettait la lettre de licenciement, (possibilité de rompre le préavis pour ce type de cas), vous n'avez pas souhaité accepter cette solution, ne répondant jamais aux sollicitations de SOCIETE4.) par téléphone, mail ou SMS. La contestation de votre licenciement alors même que nous vous avons proposé une solution pour l'annuler est, dès lors, une surprise et une incompréhension... ».*

En ce qui concerne dès lors les autres motifs précis du licenciement, le tribunal de ce siège considère qu'ils ne justifiaient eu égard à l'attitude de la partie défenderesse pas le licenciement du requérant.

En effet, en proposant pendant le préavis au requérant une solution pour annuler son licenciement et en lui donnant une chance supplémentaire en lui proposant une nouvelle mission auprès des institutions européennes, les motifs du licenciement, qui ont perdu leur gravité, ne justifient pas le licenciement du requérant.

Le tribunal de ce siège fait partant sur ces deux derniers points siennes les plaidoiries du requérant pour les adopter dans leur intégralité.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 31 janvier 2023 doit partant 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.

#### 1) Quant au dommage matériel

##### - 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 68.309,35 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant fait valoir qu'il n'a pas tout de suite cherché un nouvel emploi alors qu'il aurait été en maladie.

Il fait encore valoir qu'il a occupé un poste spécialisé, de sorte qu'il n'y aurait pas beaucoup de postes d'emploi en accord avec son profil.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a recherché du travail dans son domaine.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a subi aucun préjudice matériel.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui aurait été licencié le 27 janvier 2023 avec un préavis qui a couru du 1<sup>er</sup> février au 31 mars 2023, n'a envoyé sa première candidature qu'en date du 12 avril 2023.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a attendu deux mois et demi après son licenciement pour envoyer sa première candidature.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'une telle période d'inactivité ne devrait pas être à sa charge, de sorte que la première demande indemnitaire du requérant devrait être rejetée.

Si le tribunal devait considérer que la période de référence n'a commencé à courir qu'à l'expiration du préavis, soit le 1<sup>er</sup> avril 2023, la partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour limiter son dommage.

Elle fait en effet valoir que sur une période de 20 mois, entre le 1<sup>er</sup> avril et novembre 2024, le requérant n'a envoyé que 33 candidatures, soit moins de deux candidatures par mois.

Elle fait ensuite valoir que si le requérant fournit des convocations à des « JobDay » de l'ADEM, rien ne prouve qu'il y ait participé ou qu'il y ait déposé des candidatures.

Elle fait ainsi valoir que ces convocations ne prouvent pas les recherches par le requérant d'un nouvel emploi.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'a pas fourni les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, de sorte qu'il devrait être débouté de sa demande en dommages et intérêts pour préjudice matériel.

Si par impossible le tribunal devait considérer les recherches d'emploi du requérant comme étant suffisantes, la partie défenderesse fait valoir qu'il devra évaluer le dommage matériel subi par le requérant sur une période de référence minimale.

Elle fait en effet valoir que les pertes de revenus subies par le salarié ne sont en relation causale avec le licenciement abusif que pour autant qu'elle se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire au salarié pour retrouver un autre emploi.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il y a lieu de déduire du montant alloué au requérant au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel l'ensemble des revenus de remplacement perçus par lui telles que les indemnités de chômage.

- 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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 31 janvier 2023 avec une dispense de prester son préavis, n'a fait sa première recherche d'emploi que le 12 avril 2023, soit environ deux mois et demi après son congédiement.

Le requérant n'a partant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Il aurait en effet appartenu au requérant de chercher un nouvel emploi dès son licenciement, la circonstance que le requérant a été malade après son congédiement n'étant pas imputable à la partie défenderesse.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 15.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il soutient en effet que la partie défenderesse l'a licencié parce qu'il était malade.

Le requérant fait finalement valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

La partie défenderesse soutient que le requérant n'a pas subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas eu l'air très inquiet de sa situation.

Elle fait en effet valoir que le requérant a attendu deux mois et demi après son licenciement pour rechercher un emploi, qu'il a ensuite envoyé moins de deux candidatures par mois depuis qu'il a été licencié et qu'il ne justifie plus d'aucune recherche depuis janvier 2024.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne justifie pas avoir subi un préjudice moral du fait de son congédiement, de sorte que sa deuxième demande indemnitaire devrait être rejetée.

- 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 immédiatement 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 de 5.000.- €

## **II. Quant à la demande en versement de documents**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer sa fiche de salaire du mois de mars 2023, de même que ses fiches subséquentes

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande du requérant.

### B. Quant aux motifs du jugement

Or, il appert à l'analyse des pièces produites par la partie défenderesse aux débats que cette dernière a versé la fiche de salaire du requérant du mois de mars 2023.

La relation de travail ayant pris fin entre les parties le 31 mars 2023, la partie défenderesse n'a pas à verser au requérant des fiches de salaires subséquentes au mois de mars 2023.

La demande du requérant en versement de documents doit partant être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 102.883,60 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 5 avril 2023 au 1<sup>er</sup> janvier 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

La partie défenderesse fait valoir que le recours de l'ETAT ne porte que sur le préjudice matériel alloué au salarié et qu'il est limité à la période d'indemnisation retenue par le tribunal.

Elle fait ainsi valoir que le recours de l'ETAT doit être rejeté si aucun préjudice matériel n'est alloué au requérant.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il y a lieu de rejeter la demande de l'ETAT, sinon de limiter sa condamnation à la période d'indemnisation qui sera retenue pour l'indemnisation du requérant.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

### **IV. Quant à la demande des parties au litige en remboursement de leurs frais et honoraires d'avocat**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite sur base des articles 1382 et 1383 du code civil à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.500.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la quatrième demande du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne démontre ni faute, ni négligence, dans son chef.

Elle fait encore valoir que le requérant ne prouve par ailleurs pas son préjudice alors qu'aucun mémoire, ni aucune preuve de paiement, ne sont fournis.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne démontre aucun lien causal avec un hypothétique dommage.

Elle demande au contraire à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 8.550,36 € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle fait valoir à l'appui de cette demande que le requérant a agi avec une légèreté blâmable alors qu'il apparaîtrait clairement que les motifs qu'elle a invoqués à la base du licenciement le justifie pleinement.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a été contrainte de se défendre en justice et ainsi d'engager des frais et honoraires d'avocat dont le paiement lui causerait un préjudice qui serait en lien causal avec la faute, sinon la négligence, du requérant.

Le requérant réplique que la prestation de la partie défenderesse est surfaite.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a rédigé une note de plaidoiries standard.

Il fait ensuite valoir que les prestations noircies dans le mémoire d'honoraires ne lui sont pas imputables.

Il fait ensuite valoir que le poste « supervision » est exagéré.

Il fait encore valoir que la fixation des audiences se fait par courrier et qu'on n'a pas besoin d'attendre une heure et cinq minutes pour demander la fixation de l'affaire.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a pas commis de faute entraînant sa responsabilité sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.

## B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en paiement de ses frais et honoraires d'avocat, il y a dès lors lieu d'examiner si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande du requérant relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais et honoraires d'avocat, elle doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

#### **V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande à titre subsidiaire une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 4.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

#### **VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

## **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 demande à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à lui payer le montant de 68.309,35 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

**donne finalement acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 31 janvier 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 5.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 19 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de documents et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

**déclare** non fondées les demandes en paiement de frais et honoraires d'avocat et les rejette ;

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

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., 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**