

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2581/25
L-TRAV-799/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 14 JUILLET 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée NC ADVOCAT SARL, inscrite au Barreau de Luxembourg sur la liste V, établie et ayant son siège social à L-1222 Luxembourg, 16, rue Beck / coin 95 Grand-Rue, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B236962, représentée aux fins des présentes par Maître Kefseresma AKSU, avocat, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Vicky MEYERS, avocat, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 décembre 2023, sous le numéro 799/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 janvier 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 25 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 juin 2025, Maître Kefseresma AKSU en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Vicky MEYERS en remplacement de Maître Sandra RAPP s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'employé dans le département « *Back Office Operations* » suivant contrat de travail à durée déterminée du 17 octobre 2003 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 21 octobre 2003 et prenant fin le 30 avril 2004.

Par contrat de travail du 30 décembre 2005, PERSONNE1.) a été transféré à la société SOCIETE2.) SA.

Par courrier du 19 novembre 2020, le requérant a de nouveau été transféré à la société SOCIETE1.).

Par courrier du 7 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 20 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Le mandataire de PERSONNE1.), a pour le compte de son client, contesté le licenciement en date du 24 août 2023.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 22 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants bruts suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du 20 juillet 2023, sinon à compter du jugement à intervenir, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis (6 mois pour une ancienneté de 19 ans et 10 mois)	30.374,39.- euros
- congés payés afférent à l'indemnité compensatoire de préavis (13,02 jours)	3.047,85.- euros
- indemnité de départ (6 mois pour une ancienneté de 20 ans et 4 mois)	30.374,39.- euros
- indemnité « <i>compensatoire de congés payés</i> » (17 jours de congés non pris)	3.979,53.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel (6 mois)	19.332,44.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (6 mois)	58.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 25 juin 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, le requérant :

- diminue sa demande à titre d'indemnité de départ à la somme de 28.045,80.- euros ;
- augmente sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 55.849,59.- euros ;

- diminue sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral au montant de 50.000.- euros ;
- augmente sa demande à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile au montant de 6.535,81.- euros.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il reprend chaque motif ponctuellement et remet en question la précision de chaque motif.

Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il conclut en tout état de cause qu'en raison de son ancienneté et de son parcours professionnel, les motifs reprochés ne seraient pas d'une gravité suffisante pour fonder un licenciement avec effet immédiat et pour lui priver les indemnités légales de licenciement.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

La société SOCIETE1.) demande à titre principal, de dire que la lettre de licenciement du 20 juillet 2023 satisfait aux critères de précision établis par la jurisprudence, de dire que les motifs invoqués sont réels et sérieux et justifient un licenciement avec effet immédiat, de dire que le licenciement intervenu en date du 20 juillet 2023 est justifié, partant, elle demande de débouter le requérant de toutes ses revendications indemnitaires.

A titre subsidiaire, si le licenciement devait être déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste les préjudices matériel et moral et à titre plus subsidiaire elle demande de les réduire à de plus justes proportions. Pour le surplus, elle demande de déduire les éventuelles indemnités de chômage.

En tout état de cause, elle demande une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation du requérant au frais et dépens de l'instance.

L'employeur reproche au salarié une manipulation du système de pointage.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations

testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

A l'audience du 25 juin 2025, la société SOCIETE1.) offre de prouver les faits par l'audition de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.).

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant aux demandes de rejet des pièces

Les parties réclament chacune le rejet des pièces adverses pour diverses raisons, mais non pour communication tardive ou absence de communication tel que prévu par les articles 279 et 282 du Nouveau Code de procédure civile.

Il n'est pas non plus question de pièces confidentielles, mais de pièces que les parties estiment ne pourraient pas être prises en compte par le Tribunal.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 279 du Nouveau Code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.

La communication des pièces doit se faire de telle manière que la partie adverse ait matériellement le temps d'en prendre inspection pour préparer sa défense.

Il y a lieu de rappeler que dans le cadre du pouvoir souverain d'appréciation du juge du fond, il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de certaines pièces, si elles ne lui paraissent pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Les pièces ayant été communiquées en temps utile tout en respectant le principe du contradictoire prévu par l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal est amené à vérifier les pièces et d'en apprécier la crédibilité eu égard au dossier soumis dans son entièreté.

Le moyen selon lequel l'employeur ne pourrait pas prendre appui sur certaines pièces, alors qu'il s'agit de pièces établies par lui-même ne peut valoir, car il s'agit de pièces établis dans le cadre de la relation de travail.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de rejeter de quelconques pièces, le Tribunal les appréciera cependant avec circonspection.

3.3. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) 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 abusif,
- 2) 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,
- 3) 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.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes 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'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir manipulé les heures prestées, manuellement, lorsqu'il se trouvait en télétravail, alors que le service personnel aurait constaté des incohérences dans les enregistrements horaires. En effet, la société SOCIETE1.) aurait constaté un nombre inhabituellement élevé de saisies manuelles de temps, alors que les temps de présence sont habituellement enregistrés avec la carte de saisie des temps par terminal. PERSONNE1.) a lors du travail mobile, comptabilisé plusieurs présences avec des heures sur place.

L'employeur reproche au salarié une manipulation du système de pointage. La lettre de licenciement reprend précisément comment la manipulation du système de pointage par le requérant a eu lieu. Il est fait référence au système de Badge.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.4. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Quant à la réalité des motifs, la société SOCIETE1.) verse un tableau d'entrée et de sortie de l'immeuble avec un badge. Sont encore versées des données recueillies par le service informatique montrant les connexions et déconnexions du requérant de son ordinateur professionnel qui en comparaison avec les enregistrements autonome du requérant dans le système interne ensemble avec le tableau qui compare le temps réel travaillé et le temps enregistré par le requérant laissent entrevoir une manipulation du système de pointage (pièces n°2, 3, 4, 7, 8 de KLEYR GRASSO).

La réalité des motifs est partant rapportée, de sorte que l'offre de preuve est à rejeter pour ne pas être pertinent.

Quant à la gravité des motifs, la société SOCIETE1.) précise que PERSONNE1.) aurait fraudé le système de pointage 16 fois pour un total de 36 heures, ce qui correspondrait à presque une semaine entière de travail pendant une période de 6 mois. L'employeur soutient qu'il s'agit d'un manque de loyauté et d'une attitude abusive du salarié propre à ébranler la confiance indispensable de l'employeur dans son salarié.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Le Tribunal constate que PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté de 19 ans et 10 mois. Durant cette période aucun avertissement n'est versé par l'employeur. Au contraire il ressort de plusieurs rapports d'évaluation annuelles, du « *Zwischenzeugnis* » du 30 avril 2013, du paiement d'une prime extraordinaire de 1.500.- euros en date du 15 décembre 2022 et d'un bonus de fin d'année de 4.597.- euros du 1^{er} avril 2023 que PERSONNE1.) était un salarié modèle.

L'employeur précise d'ailleurs dans son courrier de licenciement avec faute grave du 20 juillet 2023 ce qui suit :

« Zwischenzeitlich wurde das EDV-Zeiterfassungssystem geändert, so dass ab Juni 2023 manuelle nacherfasste Buchungen des Mitarbeitenden von der Führungskraft systemseitig geprüft und freigegeben müssen, was zuvor nicht der Fall war. »

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) avait un système de pointage qui pouvait être abusé, alors que s'étant rendu compte des abus, elle a procédé au changement du prédit système. En l'espèce, il appartient à l'employeur qui accorde à ses salariés la possibilité du télétravail de prendre les dispositions techniques et administratives nécessaires afin de lui permettre de suivre le travail de ses salariés, soit les heures prestées par ses employés. La société SOCIETE1.) a été négligent en ce sens que le système de pointage mis en place permettait un abus généralisé du télétravail par tous les employés de la société.

Eu égard à tout ce qui précède, il n'est pas remis en question que PERSONNE1.) a commis une négligence et même abusé du principe du télétravail, en ayant manipulé le système de pointage, or en considération de son ancienneté de près de 20 ans et de son parcours professionnel, cette faute n'est pas suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant tout en le privant des indemnités légales de licenciement.

Par conséquent, le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

3.5. Quant à l'indemnisation

3.5.1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail dispose 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 correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) estime que le salaire mensuel à prendre en compte serait de 5.062,39.- euros. Sur question du Tribunal, il explique qu'il s'agit d'une moyenne des 12 derniers mois de salaire.

Suivant fiche de salaires d'avril, mai, juin et juillet 2023 son salaire mensuel brut était de 4.877,57.- euros.

Le Tribunal constate sur les fiches de salaires versées que PERSONNE1.) bénéficiait de plusieurs primes tel qu'une prime de fin d'année et d'une prime de loyauté.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), l'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif.

Ainsi, « l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Il n'y a donc pas non plus lieu de retrancher un quelconque chômage de l'indemnité de préavis forfaitaire.

Eu égard aux pièces versées, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de retenir le montant mensuel de 5.062,39.- euros brut, et de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **30.416,34.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.2. Le congé payé durant la période du préavis

PERSONNE1.) réclame un congé payé durant la période de préavis fictive.

Le contrat de travail ayant pris fin le 20 juillet 2023, la requérante n'a pas droit à un congé durant la période de préavis non respectée par l'employeur, le congé payé étant un congé de récréation et constituant en principe la contrepartie de la prestation de travail (cf. Cour, 11 avril 2013, n° 37615 du rôle).

La demande d'indemnité de congé durant la période de préavis est partant à rejeter.

3.5.3. Indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut que son ancienneté serait de 20 ans et 4 mois. Il prend en compte les 6 mois d'indemnité compensatoire de préavis.

La société SOCIETE1.) prétend que l'indemnité de préavis ne prolonge pas l'ancienneté, mais serait juste une indemnité pécuniaire. Elle conclut à 19 ans et 10 mois et prétend que l'indemnité de départ serait de 3 mois et non de 6 mois.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

Selon la prise en compte du délai de préavis de 6 mois, PERSONNE1.) a droit soit à trois mois de salaire, sinon 6 mois de salaire, pour une ancienneté de 15 ans au moins, respectivement 20 ans au moins.

Si le salarié abusivement licencié avec effet immédiat a certes droit à une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci constitue une indemnité pécuniaire et n'est pas à assimiler à une période de préavis venant s'ajouter à un contrat de travail qui a définitivement pris fin par le licenciement avec effet immédiat, fût-il abusif. En l'absence d'une période de préavis réelle et effective, l'indemnité compensatoire de préavis n'influe pas sur le calcul de l'ancienneté de service (CA, 29 juin 2023, arrêt n° 92/23, n° de rôle CAL-2022-00801).

Le requérant a partant droit à 3 mois de salaire, alors que son ancienneté au moment du licenciement avec effet immédiat était inférieure à 20 ans.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

En réponse aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a diminué cette demande et maintient que le salaire à prendre en compte est de 4.674,30.- euros brut pour la période allant de juin 2022 à juillet 2023.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **14.022,90.- euros brut** (3 mois x 4.674,30.- euros brut), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.5.4. L'indemnité de congé non pris

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

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

La société SOCIETE1.) verse le justificatif y relatif. Elle verse encore une fiche de salaire démontrant qu'elle a procédé au paiement du congé non pris, de sorte qu'il y a lieu de rejeter cette demande.

3.5.5. Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 55.849,59.- euros, sur base d'un salaire moyen de 4.674,30.- euros, à la perte de rémunération pour une période de référence de 21 mois de juillet 2023 à avril 2025, PERSONNE1.) n'ayant toujours pas retrouvé un nouvel emploi.

La société SOCIETE1.) demande le rejet de cette demande. En effet, les pièces n° 15, 18 et 19 du de Maître CHOUHAD ne seraient pas signées, ni accompagnées d'une preuve d'envoi et ne constitueraient pas de preuves recevables. Quant aux candidatures entre la période du 10 décembre 2024 au 12 février 2025 (pièce n° 23 du de Maître CHOUHAD), celles-ci seraient également à rejeter en raison de l'absence de signature, ainsi que de l'absence de réponse aux candidatures.

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

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Le Tribunal rejoint les plaidoiries de la société SOCIETE1.) en ce que plusieurs des recherches d'emplois, sont de simples courriers non signés sans preuve d'envoi ni de réponse. Quant au

premier courrier réellement envoyé en date du 10 décembre 2024, le tribunal retient que cette recherche ayant eu lieu plus d'un an suite au licenciement, le lien de causalité avec le licenciement est rompu. D'ailleurs il ressort des pièces versées que PERSONNE1.) avait une activité secondaire, soit la location immobilière de chambres de vacances.

Il y a donc lieu de rejeter la demande PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.5.6. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 20 ans) et de l'âge du requérant (45 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **15.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Les demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

déclare la requête de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA de rejet des pièces ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 20 juillet 2023 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de **30.416,34.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **30.416,34.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé durant la période de préavis fictive ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence du montant de **14.022,90.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **14.022,90.- euros brut** à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de **15.000.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **15.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé