

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3056/2025**  
**(rôle L-TRAV-387/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 7 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à L-1354 Luxembourg, 3, allée du Carmel,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

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 Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 mai 2024.

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

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 16 septembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Daniel CRAVATTE.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	21.452,37 €
2) dommage moral :	15.000,00 €
3) congés non pris :	p.m.
4) heures supplémentaires :	p.m.

soit en tout le montant de 36.452,27 €+ p.m., ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'experts, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui fournir le registre spécial prévu à l'article L.211-29 du code du travail dans la huitaine du prononcé du présent jugement sous peine d'une astreinte de 200.- €par jour de retard.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonner la distraction au profit de Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO qui la

demande et qui affirme en avoir fait l'avance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

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

A l'audience du 16 septembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réservait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, à sa demande en paiement d'heures supplémentaires, ainsi qu'à sa demande tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui fournir le registre spécial prévu à l'article L.211-29 du code du travail.

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 juillet 2022 en qualité de « Bauleiter », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 12 juin 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 21 juin 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 7 juillet 2023.

Le courrier du 7 juillet 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 7 août 2023.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement**

#### **a) 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.

Il fait en effet valoir que la lettre de motivation du congédiement n'est pas précise alors que la partie défenderesse n'y fournirait aucune explication et précision notamment quant au prétendu défaut d'efficience de son poste, à la situation économique et financière de la société, au nombre et à l'importance des prétendus projets repris ou à reprendre par le gérant, aux conséquences économiques et financières réelles et à la modification de la situation factuelle suite à son embauche.

Il fait ainsi valoir que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, de sorte que son licenciement serait abusif.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que si la lettre de motifs est brève, elle est précise.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs est claire, nette et précise.

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs la fonction du requérant et la raison pour laquelle le poste du requérant a été supprimé, de sorte qu'on comprendrait pourquoi son ancien salarié a été licencié.

Le requérant fait finalement valoir que la lettre de motifs ne donne pas de précision sur ce qu'il devait faire dans la société.

#### b) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

L'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, qu'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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciement collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

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

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, la partie défenderesse n'a notamment pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué de manière précise dans la lettre de motifs toutes les raisons pour lesquelles le poste du requérant n'aurait pas été efficient.

Si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que le gérant a continué à diriger pour partie les travaux, elle n'y a donné aucune précision à ce sujet.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure d'apprécier si le poste du requérant a été efficient ou non.

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

L'imprécision du motif étant équivalente à une absence de motif, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 12 juin 2023 doit être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

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

#### a) Quant au dommage moral

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

Le requérant demande notamment 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.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a subi un dommage du fait de son licenciement.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le bien-fondé de la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif dépend pour partie du bien-fondé de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

En effet, la question de savoir si le requérant s'est fait des soucis pour son avenir professionnel dépend de la question de savoir si le requérant a activement recherché du travail, question qui est réservée en l'état actuel de la procédure.

Il échet partant de réserver également la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement abusif en l'état actuel de la procédure.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent également être réservées en l'état actuel de la procédure.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il réserve sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, à sa demande en paiement d'heures supplémentaires, ainsi qu'à sa demande tendant à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui fournir le registre spécial prévu à l'article L.211-29 du code du travail ;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 12 juin 2023 abusif ;

**refixe** pour le surplus l'affaire au **mardi, 9 décembre 2025, 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit** pour continuation des débats ;

**réserve** toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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**