

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3587/2025
(rôle L-TRAV-596/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	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 Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

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

ET:

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

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 août 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 9 septembre 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Ousmane TRAORÉ.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Claudio ORLANDO.

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 août 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 10.000.- € |
| 2) dommage moral : | 5.000.- € |

soit en tout le montant de 15.000.- € avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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

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

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 23 octobre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.365,71 €

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 la même audience requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 63.762,49 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 mars 2024 au 14 mars 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 19 septembre 2022 en qualité de cuisinier, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 3 janvier 2024.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 2 février 2024 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 8 février 2024.

Le courrier du 8 février 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 21 février 2024, puis par courrier daté du 10 juillet 2024.

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 valoir à l'appui de son premier moyen qu'il ne sait pas ce qui lui est concrètement reproché.

Il se demande ainsi s'il a été licencié en raison de la conjoncture économique ou en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que si la partie défenderesse lui reproche son absence en raison de son incapacité de travail, aucune période n'est indiquée dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

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. »

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 congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs la durée de l'absence du requérant et d'y indiquer le nombre des certificats médicaux qu'il a remis pendant son absence.

Le tribunal de ce siège n'est parvenu à la lecture de la lettre de motifs pas en mesure de déterminer si l'absence du requérant pour cause de maladie a mis en péril le bon fonctionnement de la cuisine.

La partie défenderesse est encore restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs le coût qu'a engendré le recours par elle à un prestataire de services qualifié, de sorte que le tribunal de ce siège n'est pas non plus en mesure d'apprécier si le recours à ce prestataire a rendu nécessaire le congédiement du requérant.

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

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 3 janvier 2024 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

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

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.365,71 à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à 9,5 mois, soit à la période allant du 15 mars au 31 décembre 2024.

Il fait en effet valoir qu'il n'a pas d'autre formation que celle de cuisinier.

Il fait encore valoir qu'il avait soixante-trois ans au moment de son licenciement, de sorte qu'il se serait à ce moment-là retrouvé à deux ans de la retraite.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a toujours pas retrouvé du travail à l'heure actuelle.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait en effet valoir que lorsque le salarié qui est en incapacité de travail se voit notifier un reclassement externe, l'obligation pour l'employeur de payer toute rémunération cesse.

Elle fait ainsi valoir que la décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail du 6 mars 2024 est intervenue pendant la période de préavis du requérant qui aurait couru du 15 janvier au 14 mars 2024.

Elle fait dès lors valoir qu'à partir de la notification de la Commission mixte de la décision de reclassement externe, il n'y a plus de lien causal entre le licenciement et le dommage matériel que le requérant peut avoir subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait encore valoir que le requérant, qui aurait été malade pendant son préavis, a été pris en charge par la CAISSE NATIONALE DE SANTE (C.N.S.) pendant son préavis et qu'il a par la suite touché les indemnités de chômage.

La partie défenderesse se base partant sur l'article L.125-4 du code du travail pour retenir que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit être déclarée non fondée.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant a été pris en charge par la C.N.S. à compter de son licenciement jusqu'au jour de la décision de reclassement externe, de sorte que le lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif est rompu.

En outre, l'article L.125-4 du code du travail prévoit en ses dispositions 2. et 3. que le contrat de travail cesse de plein droit :

« 2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1, du code des assurances sociales ;

3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe. ».

La notification de la décision de la commission mixte retenant le reclassement externe du requérant a été faite le 6 mars 2024, de sorte qu'aucun préjudice matériel en relation causale avec le licenciement prononcé par courrier daté du 3 janvier 2024 existe.

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

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant n'a en raison de son incapacité de travail et de son reclassement externe pas eu de dommage moral.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été fixé sur son avenir pendant une période plus ou moins longue, ne s'est pas fait de tracas pour son avenir professionnel.

Elle fait encore valoir que l'ancienneté du requérant dans la société est inférieure à cinq ans.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant réclamé par le requérant au titre de son préjudice moral est démesuré.

Le requérant réplique qu'il a été licencié avant la décision de la Commission mixte.

Le requérant fait ainsi valoir que ce n'est pas parce qu'il a été reclassé en externe qu'il ne peut pas se prévaloir d'un préjudice moral du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse réplique que le requérant sait depuis le 6 mars 2024 qu'il allait percevoir des indemnités qui pourraient s'étendre sur douze mois.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a versé aucun document qui attesterait qu'il a recherché du travail.

2) Quant aux motifs du jugement

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il a porté atteinte à la dignité du requérant.

Au vu de la décision de reclassement externe ayant entraîné la cessation de plein droit du contrat de travail au 6 mars 2024, le préjudice moral est à fixer au montant de 3.000.- €

Le requérant avait en effet soixante-trois ans au moment de son licenciement.

II. 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 la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 63.762,49 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 mars 2024 au 14 mars 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit

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.

III. 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 1.000.- € 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 réclamée de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.365,71 €;

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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 3 janvier 2024 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 3.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 19 août 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER