

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 3541 /25
L-TRAV-538/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Carlos DE JESUS
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffièrre assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE

comparant par Maître Gianluca LAERA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 octobre 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 27 octobre 2022, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 16 octobre 2025, à 9.00 heures, salle JP.0.02 lors de laquelle Maître Olivier UNSEN se présentant pour la partie demanderesse et Maître Gianluca LAERA se présentant pour la partie défenderesse.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 1^{er} octobre 2021 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

• indemnité compensatoire de préavis	18.895,48 €
• indemnité de départ	4.723,87 €
• préjudice matériel	28.343,22 €
• préjudice moral	10.000,00 €

avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

PERSONNE1.) requiert en outre la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 1^{er} septembre 2015 en la qualité de « Bauwerker (Lohngruppe 2) ».

Par une lettre recommandée du 1^{er} octobre 2021, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

La lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 18 octobre 2021, il a contesté le licenciement intervenu par l'intermédiaire de l'organisation syndicale SOCIETE2.)

MOTIFS DE LA DECISION

Position des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 1^{er} octobre 2021 serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et suffisamment graves.

Subsidiairement, si la réalité des motifs était établie, ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Tous les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

PERSONNE1.) estime encore qu'en réalité, le licenciement serait en lien avec sa demande pour un congé parental du 14 septembre 2021.

Il demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants reproduits ci-dessous.

• indemnité compensatoire de préavis	18.895,48 €
• indemnité de départ	4.723,87 €
• préjudice matériel	19.289,22 €
• préjudice moral	10.000,00 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle considère en principe que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement seraient énoncés de manière suffisamment précise et seraient encore

suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat du requérant qui, malgré deux avertissements, n'aurait pas amélioré son attitude.

Quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

Licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle doit finalement 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.

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.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En outre, en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur suivant l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En ce qui concerne en premier lieu les avertissements reçus par le requérant, il y a lieu de rappeler qu'un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet pas fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer en complément de ce nouveau grief un grief déjà sanctionné par un avertissement.

En l'espèce, Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.), en résumé, pour avoir manqué de respect à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), d'avoir eu des retards dans l'exécution de son travail. L'employeur a encore qualifié l'attitude de PERSONNE1.) de refus de travail.

La société SOCIETE1.) fait état de deux incidents survenus en date des 27 et 24 septembre 2021.

Après avoir énoncé le motif lié au premier incident du 24 septembre 2021, à supposer énoncé le motif avec une précision suffisante, l'employeur a mentionné ce qui suit : « *Trotz mehrerer Mahnungen* ».

Il convient en premier lieu d'examiner le motif le plus récent invoqué par l'employeur qui date du 28 septembre 2021 et qui est relatif à des incidents sur un chantier sis à ADRESSE4.) que l'employeur a qualifié de refus de travail.

Il résulte de la pièce 4) versée par la partie défenderesse que la société SOCIETE1.) a sanctionné ce comportement par un avertissement écrit daté du 28 septembre 2021 initié « *2. Abmahnung wegen Kommunikations-, Arbeitsverweigerung und negativer Beeinflussung unserer anderen Mitarbeiter und Androhen von Krankschreibungen* »).

Il est reproché au requérant encore un fait similaire du 24 septembre 2021. PERSONNE1.) aurait refusé de suivre les instructions de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) et de communiquer avec celui-ci. Il se serait encore moqué de lui. Cette attitude aurait eu pour conséquence un retard des travaux à exécuter sur le chantier.

Ce comportement a également fait l'objet d'un avertissement écrit daté du 24 septembre 2024 versé en pièce 3) par la partie défenderesse intitulé « *Abmahnung wegen Kommunikationsverweigerung* ».

Aucun faute grave survenue postérieurement à ces avertissements n'est invoquée par l'employeur avec indication précise d'une date comprise entre le 29 septembre et l'envoi du courrier de licenciement du 1^{er} octobre 2021.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir, sans examiner encore si les motifs sont énoncés de manière suffisamment précise, que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ont déjà donné lieu à un avertissement écrit, ceux-ci ne peuvent plus être pris en compte en tant que motifs du congédiement.

Par ailleurs, pour être complet, il y lieu de constater que l'employeur n'a pas établi la réalité des motifs gisant à la base du licenciement du requérant.

Dès lors, le licenciement est à déclarer abusif.

indemnisation

Indemnité de départ

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme 4.723,87 euros à titre d'indemnité de départ.

Son ancienneté de service remonte au 1^{er} septembre 2015.

La partie défenderesse a contesté la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le principe pour être d'avis que le licenciement est justifié.

Suivant l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

« 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 services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ; (...)*

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

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de six années, sa demande est donc à déclarer fondée en principe à hauteur d'un mois de salaires, soit pour le montant de 4.723,87 euros, non autrement contesté.

Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de rappeler que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit 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 correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui remonte au 1^{er} septembre 2015, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de quatre mois.

Il a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à quatre mois de salaire soit au montant de $(4 \times 4.723,87) = 18.895,48$ euros de ce chef, non autrement contesté.

Préjudice matériel

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 19.289,22 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit de la perte de salaires subie, évaluée sur une période de référence de six mois.

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

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

Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Les pertes de salaire subies à la suite d'un licenciement abusif ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait pu raisonnablement suffire pour permettre au salarié de trouver un autre emploi, celui-ci étant obligé de faire tous les efforts pour retrouver un emploi.

Il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel.

Il appartient donc au requérant d'établir qu'il a subi un dommage en relation causal avec le congédiement abusif.

La partie défenderesse conteste les montants réclamés par la requérante tant en principe que quant au quantum. Elle considère que les montants réclamés seraient exagérés.

Elle fait encore valoir que le requérant n'aurait pas effectué beaucoup de demandes d'emploi.

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1^{er} décembre 2022.

Il a versé en cause des documents relatifs à la recherche d'emploi. Il en résulte qu'il a débuté ses recherches seulement en août 2022.

En l'espèce, eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'eu égard à l'absence sérieuse de recherche d'emploi dans le mois suivant la fin de la relation de travail, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est pas fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 10.000 euros.

La partie défenderesse conteste les montants réclamés par le requérant tant en principe que quant au quantum.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de l'ancienneté et des fonctions assumées, ex aequo et bono, à la somme de 1.000 euros.

demandes accessoires

Exécution provisoire

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'agit de salaires échus. Tel n'est pas le cas en l'espèce, de sorte que la demande n'est pas fondée.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement à l'égard des parties

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 1^{er} octobre 2021 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 4.723,87 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 18.895,48 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 24.619,35 euros (vingt-quatre mille six cent dix-neuf

euros et trente-cinq cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédis, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES

s. Nathalie SALZIG