

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3913/2025
L-TRAV-893/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 DÉCEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Choubeila LAIB, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, 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 gérant, sinon par son conseil de gérance, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que de

l'Etat 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 Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 4 décembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 janvier 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Choubeila LAIB comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Christian BILTGEN comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Amel HAMMAD.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 4 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 7 février 2024 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel 9.095,98 euros
- Préjudice moral 4.000 euros
- Indemnité de départ 3.384,10 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 28 mars 2019 avec effet au 1^{er} avril 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de maçon et conducteur d'engin (B1 + F1).

Par courrier recommandé du 7 février 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Suite à la demande de PERSONNE1.) en communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants par courrier recommandé daté du 13 mars 2024 :

Cf. courrier

Par courrier recommandé daté du 19 mars 2025, PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués et le licenciement.

Quant au licenciement

PERSONNE1.) soutient qu'en vertu du principe *non bis in idem*, la société SOCIETE1.) ne saurait prononcer un licenciement sur base des mêmes faits que ceux pour lesquels il aurait été sanctionné par un avertissement.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice, ce qui équivaut à une contestation.

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.

Les motifs invoqués par l'employeur ne doivent pas encore avoir fait l'objet d'un avertissement. Cette règle se justifie par le principe que l'avertissement est à considérer comme une sanction en soi. En effet, « *L'employeur, en se décidant pour un avertissement après chaque série de griefs formulés contre son salarié, a estimé que la conduite de ce dernier n'était pas assez grave pour mériter le licenciement.* ». Au-delà de la faute commise par le salarié, l'avertissement documente aussi la volonté de l'employeur de poursuivre la relation de travail et d'accorder une nouvelle chance au salarié. Il ne saurait revenir sur cette appréciation et prononcer par la suite un licenciement sur base des mêmes faits. Toutefois, lorsque l'employeur licencie un salarié sur base d'un fait pour lequel il n'y a pas encore été averti, l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement des faits similaires antérieurs qui avaient fait l'objet d'un avertissement. Dans ce cas, l'avertissement est de nature à renforcer la position de l'employeur. Les avertissements antérieurs documentent le caractère répétitif des fautes commises par le salarié, et l'absence d'amélioration. Des avertissements très anciens, remontant à plusieurs années, ne sont cependant en général plus de nature à influer sur l'appréciation de la gravité des fautes du salarié. (PERSONNE2.), comprendre et appliquer le droit du travail, Vadémecum, 5e édition, p.402)

En l'espèce, l'employeur invoque à l'appui de son licenciement un premier avertissement adressé à PERSONNE1.) en date du 25 janvier 2022 pour une absence injustifiée et un deuxième avertissement lui adressé en date du 29 août 2022 pour avoir manqué à l'obligation de porter un casque de sécurité sur un chantier.

Si l'employeur soutient que des incidents de même nature continuaient à se répéter depuis ces avertissements, il ne fait état d'aucun fait nouveau énoncé avec précision qui se serait produit, respectivement auraient été découvert, postérieurement à l'envoi des deux lettres d'avertissement.

Or, l'employeur ne saurait fonder un licenciement sur les seuls faits de son salarié qui, dans un premier temps, ne lui ont pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile. La possibilité pour l'employeur d'invoquer, en complément d'un nouveau grief, des griefs antérieurs déjà sanctionnés, presuppose l'existence de motifs nouveaux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur non couverts par un avertissement.

En l'absence de motif nouveau non couvert par un avertissement, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) du 7 février 2024.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

Dans le cadre de sa requête, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 15.425,55 euros à titre de dommage matériel, correspondant à sa perte de revenus sur une période de référence de 5 mois. Lors de l'audience du 11 novembre 2025, il réclame un montant de 9.095,98 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel sur une période de référence de 13 mois.

La société SOCIETE1.) demande de déclarer la demande irrecevable en ce qu'elle se rapporte à une période dépassant la période de référence fixée à cinq mois dans le cadre de la requête. La société demande est encore contestée dans la mesure où PERSONNE1.) ne verserait aucune preuve d'une recherche active d'emploi. Elle souligne que les employés titulaires d'une qualification de grutier sont particulièrement recherchés sur le marché de l'emploi.

PERSONNE1.) réclamant au dernier stade de ses conclusions le montant de 9.095,98 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, il y a lieu de constater qu'il n'introduit pas une demande nouvelle qui est différente de sa demande origine en ce qui concerne l'objet ou la cause de la demande, de sorte que le moyen d'irrecevabilité n'est pas fondé.

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-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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. 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 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) a contacté un potentiel employeur en date du 28 août 2024 et qu'il a participé à un entretien d'embauche auprès d'un autre potentiel employeur en date du 4 décembre 2024.

PERSONNE1.), qui a été dispensé pendant la période de préavis du 15 février au 15 avril 2024, ne verse partant aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement en date du 7 février 2024.

Les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent partant 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 conséquent pas fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 4.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste la demande du salarié alors qu'il n'établirait pas les tracas subis.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer *ex æquo et bono* à la somme de 1.500 euros.

Indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame le montant de 3.384,10 euros à titre d'indemnité de départ.

La société SOCIETE1.) marque son accord par rapport à la demande. Elle demande néanmoins d'arrêter le cours des intérêts au 2 octobre 2025, correspondant à la date

d'une lettre officielle par laquelle il a été demandé à PERSONNE1.) de renseigner un compte bancaire sur lequel la somme de 3.384,10 euros est à virer.

Faute de mise en demeure du créancier, il n'y a pas lieu d'arrêter le cours des intérêts au 2 octobre 2025.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions, déposées au Tribunal du travail et présentées à l'audience publique du 11 novembre 2025, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à procéder au remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.), soit au montant de 30.827,93 euros pour la période à partir du 16 avril 2024, avec les intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

D'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle 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 du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Quant à l'allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'en égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000 euros le montant à allouer à la partie requérante de ce chef.

Exécution provisoire

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

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme,

donne 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 abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) du 7 février 2024,

rejette le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

partant en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 1.500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant réclamé de 3.384,10 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.884,10 euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi,

partant en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros de ce chef,

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédis et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**