

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4035/2025
L-TRAV-365/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 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
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

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

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Célia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par le tribunal du travail en date du 28 mars 2024, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1189/24, dont le dispositif est conçu comme suit :

« *PAR CES MOTIFS*

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

se déclare territorialement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.);

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

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance. »

Dans son arrêt du 12 juin 2025, la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, suite à une comparution personnelle des parties ordonnée par la même juridiction par arrêt contradictoire du 23 janvier 2025, a déclaré l'appel recevable ; a déclaré l'appel fondé ; par réformation, a dit que le tribunal du travail de Luxembourg est territorialement compétent pour connaître du litige ; a renvoyé le litige en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé ; a réservé les frais et dépens de la première instance ; a dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en a débouté ; a condamné la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit Me Mathias PONCIN, sur ses affirmations de droit.

Suite à un courrier de Maître Mathias PONCIN en date du 26 juin 2025, l'affaire fut réappelée à l'audience du 3 juillet 2025 à 9.00 heures salle JP.0.02. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 novembre 2025. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Célia LIMPACH répliqua pour la société défenderesse.

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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 19 mai 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- indemnité compensatoire de préavis (2 mois x 2.570,39 =) 5.140,78 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel 8.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral 10.000 euros

soit le montant total de 23.140,78 euros (et non pas de 28.140,78 euros tel qu'indiqué dans la requête).

PERSONNE1.) demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Lors de l'audience du 18 novembre 2025, PERSONNE1.) augmente sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 9.473,23 euros et maintient ses demandes indemnitaires pour le surplus.

Les faits

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en la qualité de magasinier préparateur suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 18 juillet 2016 et prenant effet au même jour.

En date du 21 novembre 2019, les parties ont signé un avenant au contrat de travail stipulant que le lieu de travail est transféré à ADRESSE4.) en raison du déplacement du siège social de la société employeuse et que le salarié est occupé en qualité de chauffeur-livreur-magasinier.

Par lettre datée du 28 décembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

Cf. courrier

Par un courrier de l'organisation syndicale SOCIETE2.) du 15 janvier 2021, PERSONNE1.) a contesté le licenciement ainsi intervenu.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.)

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat. Il fait plaider que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Il affirme n'avoir jamais été trop proche de PERSONNE2.) ni lui avoir chuchoté à l'oreille pour lui transmettre son numéro de téléphone.

PERSONNE1.) se réfère à ses déclarations faites à la police le 18 janvier 2021 ainsi qu'aux images de vidéosurveillance saisies à la station-service SOCIETE3.). Il souligne que, suite à la plainte qu'il a déposée contre PERSONNE2.) pour diffamation et aux accusations portées par cette dernière à son encontre, il a été entendu en qualité de personne susceptible d'avoir participé à une infraction. Suivant courrier du Parquet daté du 21 février 2022, l'affaire aurait toutefois été classée sans suite en raison d'un doute quant au déroulement exact des faits.

Il précise qu'il n'a, au cours de toute sa carrière, jamais fait l'objet d'un avertissement de la part de son employeur.

Il sollicite le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), faisant valoir que celle-ci a simplement recopié le contenu de la lettre de licenciement. Selon lui, seules doivent être retenues les déclarations de PERSONNE2.) figurant dans son e-mail de dénonciation du 23 décembre 2020.

Il s'oppose, par ailleurs, à l'offre de preuve présentée par SOCIETE1.).

Il estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la pièce adverse intitulée « *rapport des faits* », un e-mail non daté et prétendument rédigé par PERSONNE3.), directeur des ressources humaines de la société anonyme SOCIETE4.), ce dernier n'ayant pas été témoin des faits et s'étant uniquement basé sur les déclarations de PERSONNE2.).

PERSONNE1.) conteste en outre avoir eu connaissance du règlement de travail mentionné par la partie défenderesse dans la lettre de licenciement, celui-ci n'ayant jamais été porté à sa connaissance ni communiqué dans la présente procédure.

Il reproche à SOCIETE1.) d'avoir procédé à un licenciement précipité, sans enquête sérieuse, l'employeur ne l'ayant jamais entendu et ne lui ayant donc pas permis de présenter ses explications.

Suivant son décompte versé à l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) estime ne pas avoir subi de préjudice pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 28 février 2021, cette période étant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis réclamée.

La période en relation causale avec son licenciement serait de neuf mois à partir du 1^{er} mars 2021 et jusqu'au 31 novembre 2021. Pendant cette période il aurait perçu des indemnités de chômage d'un montant total de 13.660,28 euros. Auprès de son

employeur, il aurait perçu pour la même période la somme de 23.133,51 euros s'il n'avait pas fait l'objet d'un licenciement.

Enfin, à l'appui de sa demande au titre du préjudice moral, PERSONNE1.) produit un certificat médical établi le 12 février 2021 par le Docteur PERSONNE4.) attestant d'un syndrome anxiodépressif réactionnel consécutif aux accusations injustifiées formulées à son encontre le 28 décembre 2020.

SOCIETE1.)

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

Elle demande de dire que la lettre de licenciement 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, partant de dire que le licenciement intervenu est justifié.

Elle demande de débouter le requérant de toutes ses revendications indemnitaires.

SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE2.) a fourni des déclarations spontanées, sans y avoir le moindre intérêt personnel, et qu'aucun élément ne permet de déduire qu'elle aurait pu falsifier ou exagérer les faits dénoncés. À supposer que ses premières déclarations diffèrent légèrement de celles données ultérieurement à la police puis dans son attestation testimoniale, ces écarts n'affecteraient pas sa crédibilité. Ils s'expliqueraient uniquement par un complément d'informations apporté à mesure de l'avancement de la procédure. À titre subsidiaire, SOCIETE1.) sollicite l'audition de PERSONNE2.) en qualité de témoin afin d'établir la réalité des faits reprochés. Elle soutient par ailleurs que les attestations produites par le requérant sont dépourvues de pertinence, dès lors que l'absence d'incidents similaires ou la non-observation de comportements inappropriés à l'égard d'autres collègues ou clientes ne permettraient nullement de conclure que les faits litigieux n'auraient pas eu lieu.

Elle insiste également sur le fait que le groupe SOCIETE5.), exploitant le magasin SOCIETE6.) au sein de la station-service SOCIETE3.), constitue son client principal. Il aurait donc été impératif de réagir rapidement et de manière adéquate face à des accusations susceptibles d'être qualifiées de harcèlement et impliquant l'un de ses chauffeurs, afin de préserver la relation commerciale.

Subsidiairement, à supposer que le licenciement soit jugé abusif, SOCIETE1.) conteste la période de référence de neuf mois à compter du 1er mars 2021 retenue par le requérant pour l'évaluation de son préjudice matériel. Selon elle, cette période est excessive et doit être limitée à la seule durée du préavis. Elle souligne en outre que PERSONNE1.) n'apporte pas la preuve d'une recherche active et sérieuse d'emploi pendant cette période.

Enfin, la société SOCIETE1.) conteste l'existence de tout préjudice moral indemnisable. Elle soutient que le certificat médical produit par PERSONNE1.) est de complaisance.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Quant au licenciement avec effet immédiat

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 en premier lieu au salarié un comportement déplacé à l'encontre d'un membre du personnel de l'un de ses clients à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail.

La lettre de licenciement indique clairement que l'employeur reproche à PERSONNE1.), à l'occasion d'une livraison de marchandise à la station-service SOCIETE3.) en date du 23 décembre 2020, de s'être approché trop proche de la salariée PERSONNE2.) et de lui avoir murmuré à l'oreille « *Je vais te donner ton n° de téléphone* », ainsi que la volonté de l'employeur de respecter son obligation légale de prévenir tout acte d'harcèlement.

La lettre énonce partant la nature de la faute reprochée à PERSONNE1.), les identités des personnes impliquées et les circonstances de fait et de temps ayant entouré cette faute.

Ce fait est énoncé avec suffisamment de précision pour permettre au salarié d'apprécier en connaissance de cause l'opportunité d'une action en justice à engager le cas échéant en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Tel n'est cependant pas le cas concernant le motif suivant lequel PERSONNE1.) aurait pris des nouvelles de PERSONNE2.) auprès des collègues de cette dernière en leur demandant « *elle n'est pas là aujourd'hui, la petite blonde ?* »

L'employeur n'a pas suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps ayant entouré la faute ainsi reprochée ni l'identité des personnes impliquées, de sorte que ce motif est à écarter.

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.

Quant à la gravité des motifs, le Tribunal rappelle que 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).

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.

Il conteste plus particulièrement avoir été trop proche de PERSONNE2.) et d'avoir chuchoté à son oreille pour lui donner son numéro de téléphone.

Il est rappelé qu'il appartient à l'employeur de prouver la réalité des motifs invoqués pour justifier le licenciement lorsque le salarié les conteste.

Pour établir les faits qualifiés de harcèlement par l'employeur à la base du licenciement, la société SOCIETE1.) invoque un courriel électronique envoyé en date du 23 décembre 2020 à 13.21 heures par PERSONNE2.) à PERSONNE5.), Business Developer auprès de la société anonyme SOCIETE7.) (La SOCIETE8.)).

La société SOCIETE1.) verse encore une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) en date du 16 février 2023.

C'est néanmoins à juste titre que le requérant demande que cette attestation testimoniale soit écartée des débats. En effet, dans le cadre de ladite attestation PERSONNE2.) reprend, quasi à l'identique, les termes employés dans la lettre de licenciement établie par l'employeur, en se limitant à adapter les passages la concernant en les mettant à la première personne et en remplaçant les mentions « vous » visant PERSONNE1.) par « *le chauffeur* ».

Une telle similitude rédactionnelle démontre que le témoin ne restitue pas la réalité des faits tels qu'elle les a personnellement vécus, mais reproduit essentiellement la version rédigée par l'employeur, ce qui ôte à l'attestation toute spontanéité et crédibilité probatoire.

Dans ces conditions, l'offre de preuve moyennant audition du témoin PERSONNE2.) est également à rejeter.

Il n'en est pas moins qu'il résulte du prédit courriel électronique du 23 décembre 2020 versé en cause par la partie défenderesse que « ... *J'ai aujourd'hui un problème avec le chauffeur de SOCIETE1.). J'ai voulu lui donner le vidange et puis il est venue tout près de moi et a dit : « Si tu me donnes le vidange demain tu vas recevoir mon nom et mon numéro de téléphone. Maintenant je me sens un peu bizarre. »*

Par ailleurs, lors de son audition policière en date du 22 janvier 2021, PERSONNE2.) a déclaré ce qui suit : « *Am 23. Dezember 2020 gegen 12.30 Uhr, habe ich mit einer Arbeitskollegin PERSONNE6.) die Lieferung ausgeladen, welche der Lieferant uns gerade vorbeigebracht hatte. Dann sollte ich ihm das Leergut mitgeben, er ist daraufhin sehr nah an mich rangekommen, ich fühlte mich sehr unwohl in seiner Gegenwart. Er sagte mir, wenn ich ihm das Leergut morgen mitgeben würde, würde er mir seinen Namen und Telefonnummer geben. »*

Si les déclarations de PERSONNE2.) ne recèlent aucune contradiction flagrante et qu'elles ne sont contredites par aucun fait avéré, elles ne sont étayées par aucun témoignage direct ni aucun autre élément probant.

Aucune tierce personne ne déclare avoir observé les faits reprochés à PERSONNE1.) qui se seraient produits en date du 23 décembre 2020 ou avoir entendu les propos de PERSONNE1.) à l'adresse de PERSONNE2.).

PERSONNE6.), collègue de travail de PERSONNE2.), qui était présente dans la réserve au moment des faits et qui est visible sur une partie des images de vidéosurveillance saisis par la police en train d'observer les agissements de PERSONNE1.) et PERSONNE2.), a déclaré à la police ne pas savoir ce qui s'est passé entre le livreur et PERSONNE2.).

A l'exception de PERSONNE2.), aucun auteur d'attestation testimoniale ne relate des propos, gestes ou attitudes de PERSONNE1.) auxquels il aurait lui-même assisté et qui, à les supposer établis, seraient constitutifs d'un harcèlement ou du moins d'un comportement inapproprié.

Il convient de souligner que le courriel qualifié par la partie défenderesse de « *rapport des faits établi par la station SOCIETE3.)* » ne saurait être retenu comme élément probant. Le contenu de ce document, dont ni la date d'envoi ni les destinataires ne sont identifiables, rédigé par PERSONNE3.), directeur des ressources humaines de la société anonyme SOCIETE4.), se limite à retranscrire les déclarations de PERSONNE2.) concernant un livreur alors non identifié. Il ne contient partant aucune constatation directe des faits reprochés au requérant.

En outre, les faits invoqués à l'encontre de Monsieur PERSONNE1.) ne sont nullement corroborés par les images de vidéosurveillance saisies par la police. Si l'on peut constater, à certains moments, une proximité physique entre les deux salariés, cette observation s'explique aisément par les impératifs opérationnels liés à leurs fonctions respectives : déchargement et récupération des palettes, signature des documents de livraison, contrôle de la marchandise, le tout dans un espace de réserve exigu où se trouvait par ailleurs une troisième personne. Dans un tel contexte matériel, cette proximité ne saurait en aucun cas, en l'absence d'autre élément, être assimilée à un comportement inapproprié.

L'affaire pénale ouverte à la suite des accusations réciproques formulées par les parties a été clôturée. En effet, l'enquête diligentée tant à l'encontre de PERSONNE2.) pour diffamation qu'à l'encontre de PERSONNE1.) pour violation du règlement grand-ducal du 15 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail, a fait l'objet d'un classement sans suites. Le Parquet a motivé sa décision par l'existence d'un doute quant au déroulement exact des faits, ce qui revient à reconnaître l'absence d'éléments suffisamment établis.

Le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) a décidé de licencier avec effet immédiat sur base de la seule dénonciation de PERSONNE2.) sans avoir procédé à une quelconque enquête contradictoire ou demandé une prise de position.

Il est constant en cause qu'avant le 23 décembre 2020, l'employeur n'a pas eu connaissance d'un quelconque comportement déplacé de PERSONNE1.), qui avait lors du licenciement une ancienneté de 4 ans et 5 mois, envers des collègues de travail ou salariés de ses clients, fournisseurs ou autres.

Dans ces conditions, au regard des contestations formulées par Monsieur PERSONNE1.), il n'apparaît nullement établi, avec le degré de certitude requis et à

l'exclusion de tout doute raisonnable, que celui-ci aurait commis à l'encontre de PERSONNE2.) les faits décrits dans la lettre de licenciement.

Faute de suffisamment de preuves et de certitude quant au déroulement des faits pour conclure à une faute grave, le licenciement prononcé par la société SOCIETE1.) avec effet immédiat est à déclarer abusif.

Il convient encore de préciser qu'il n'est pas davantage démontré que les comportements imputés au salarié, à les supposer établis, seraient constitutifs de harcèlement au sens du règlement interne invoqué par l'employeur et de la réglementation applicable.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

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

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Au vu de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de deux mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (2 x 2.570,39 =) 5.140,78 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de (23.133,51 – 13.660,28 =) 9.473,23 euros, sur base d'un salaire mensuel de référence de 2.570,39 euros, correspondant à sa perte de rémunération sur une période de référence de 9 mois suivant son décompte versé à l'audience des plaidoiries.

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 les recherches d'emplois versées par PERSONNE1.) ne sont pas suffisantes pour démontrer une recherche effective et assidue.

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

Préjudice moral

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 (4 ans et 5 mois) et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 4.000 euros.

Les demandes accessoires

Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 500 euros contre la société SOCIETE1.).

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).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal fait droit à la demande pour le montant réclamé de 500 euros.

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 Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

statuant en continuation du jugement n° 1189/24 rendu en date du 28 mars 2024 par le tribunal du travail, tel que réformé par l'arrêt n° 68/25 - III - TRAV rendu par la Cour d'appel en date du 12 juin 2025 ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 28 décembre 2020 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.140,78 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) 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 prédits 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**

ss. **Jill LEJEUNE**