

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4036/2025
L-TRAV-519/25**

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.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL S.à.r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par son gérant PERSONNE2.).

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 11 août 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 1^{er} septembre 2025. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 novembre 2025.

Lors de cette audience Maître Frédéric KRIEG comparu pour la partie demanderesse, tandis que PERSONNE2.) comparu pour la partie 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 :

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire abusif le licenciement intervenu le 12 février 2025 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 25.000 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 18 novembre 2025, ses revendications financières se chiffrent actuellement comme suit :

- | | |
|----------------------|-----------------|
| • préjudice matériel | 1.403,65 euros |
| • préjudice moral | 10.000,00 euros |

La partie défenderesse conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

FAITS

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 11 août 2021 avec effet au 16 août 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en la qualité de « *Ouvrier Polyvalent* ».

Par lettre recommandée datée du 12 février 2025, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois prenant cours le 15 février 2025 et expirant le 14 avril 2025.

Par lettre recommandée datée du 13 février 2025, la société SOCIETE1.) a motivé son licenciement comme suit :

Cf. courrier

Par lettre de son organisation syndicale du 21 mars 2025, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement a été effectué en violation des dispositions de l'article L. 246-4 du Code du travail. Il résulterait de la lettre des motifs que l'employeur lui reproche d'avoir tenté de nuire à l'entreprise pour avoir formulé de « *multiples plaintes non fondées pour harcèlement* » et pour avoir également tenté de constituer des « *faux témoignages* » « *pour appuyer des accusations infondées de harcèlement moral à l'encontre de la direction.* » Le licenciement du requérant serait, partant, abusif de ce chef.

La lettre de motivation ne revêtirait par ailleurs pas le caractère de précision légalement requis.

PERSONNE1.) conteste encore la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis. Par ailleurs, les motifs auraient d'ores et déjà été clairement exposés lors de l'entretien du 12 février 2025 ainsi que dans la lettre de licenciement.

L'employeur considère que les motifs invoqués à l'appui du congédiement du requérant sont réels et sérieux.

L'article L. 246-4 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1er et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. (...)

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.

».

En l'espèce, PERSONNE1.) ne formule pas de demande en dommages et intérêts de ce chef, mais se prévaut de l'article L. 246-4 précité en vue d'établir le caractère abusif de son licenciement.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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 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.

Les motifs invoqués à l'audience du 18 novembre 2025, à savoir une mauvaise foi du salarié dans le cadre de travaux réalisés après son retour de congé parental et une absence injustifiée en date du 11 février 2024, ne figurant pas dans la lettre de motivation, ils ne sauraient être pris en considération.

Quant au premier motif, exposé sous les point 1 et 2 de la lettre de motivation, il y a lieu de relever que pour apprécier si un licenciement pour absentéisme est envisageable, il y a lieu de tenir compte de certains critères, notamment la durée de l'absence, la fréquence des absences, le pronostic quant à l'évolution de la situation, la taille de l'entreprise, la nature du poste occupé par le salarié concerné et le comportement de celui-ci notamment quant à l'information de son employeur au sujet de l'évolution probable de son état.

Il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) omet d'indiquer dans la lettre de motivation les périodes d'absence de PERSONNE1.).

L'employeur se limite à indiquer un total global de 1.032 heures d'absences pour cause de maladie pour les années 2024 et 2025, sans précision des dates concernées.

Il y a dès lors lieu de retenir que le motif relatif à l'absentéisme de PERSONNE1.) n'est pas rédigé avec la précision requise pour permettre au tribunal d'apprécier la pertinence et le caractère réel et sérieux du motif du licenciement intervenu.

En ce qui concerne les autres motifs indiqués dans la lettre de motivation du 13 février 2025, essentiellement relatifs au comportement de PERSONNE1.) dans le cadre de sa plainte pour harcèlement moral, il échet de constater que l'employeur a spontanément indiqué dans la lettre de licenciement du 12 février 2025 que « [...] nous insistons sur le fait que la décision de vous licencier n'est en aucun cas liée à cette plainte déposée auprès de l'ITM, mais repose uniquement sur l'absentéisme répété et son impact avéré sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Il est primordial de préciser que nous respectons pleinement les droits des salariés et que cette procédure interne n'a eu aucune influence sur la décision prise aujourd'hui.

En conséquence, et conformément aux dispositions des articles L.124-2, L.124-3 et L.124-5 du Code du Travail luxembourgeois, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour motif personnel, fondé sur l'absentéisme répété perturbant gravement l'organisation de l'entreprise, ainsi que la détérioration irrémédiable de la relation de travail. Ces articles précisent notamment que l'employeur peut mettre fin au contrat d'un salarié en cas d'absences prolongées compromettant la bonne marche de l'entreprise et imposant une réorganisation interne [...] »

Il y a lieu d'en déduire que l'employeur a renoncé dans sa lettre de licenciement à invoquer d'autres motifs que celui lié à l'absentéisme du salarié de sorte que les motifs invoqués sous les points 3. à 6. de la lettre de motivation sont à écarter.

Dès lors, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 12 février 2025.

Quant aux montants réclamés

Préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 1.403,65 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence de la différence entre le salaire qu'il aurait touché auprès de la société SOCIETE1.) entre le 15 et le 30 avril 2025, soit $(3.863,30 / 2 =) 1.931,65$ euros, et les allocations de chômage lui versées en France pendant la même période, soit 528 euros.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de 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.

Il appartient au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. 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 (Cour d'appel, 17.06.1993, n°1994 du rôle).

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

La partie défenderesse a critiqué l'absence de preuve quant à des diligences entreprises pour rechercher un nouvel emploi, notamment eu égard à la dispense de prestation de travail pendant la période du 11 février au 21 mars 2025.

En l'espèce, le requérant avait une ancienneté de presque trois ans et six mois au moment où son licenciement est intervenu.

S'il n'a pas versé en cause des demandes d'emploi, PERSONNE1.) a cependant produit en cause le contrat de travail à durée indéterminée conclu avec un nouvel employeur avec effet au 1^{er} mai 2025.

En prenant en considération son âge au moment de la recherche du nouvel emploi (40 ans), son niveau de qualification et la situation économique actuelle, le tribunal du travail considère qu'il a entrepris des démarches actives aboutissant à la conclusion d'un contrat de travail avec effet au 1^{er} mai 2025.

La période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à retenir est d'un demi mois à compter du 15 avril 2025.

Pendant cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage en France à hauteur de 528 euros.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi par PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de $[(3.863,30 / 2) = 1.931,65 - 528 =] 1.403,65$ euros.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son dommage moral.

La partie défenderesse a contesté la demande dans le principe et dans le quantum.

Le dommage moral que le salarié a subi du fait de son licenciement est évalué en fonction des soucis et tracas que le salarié s'est faits pour son avenir professionnel, de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Ce préjudice ne prend par contre pas en compte le dommage moral qu'un salarié peut avoir subi en raison du fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail. (cf. tribunal du travail de Luxembourg, 17.12.24, n°4017/24).

Il n'y a donc pas lieu de prendre en compte le préjudice moral que le requérant peut avoir subi en raison du fait qu'il aurait été moralement harcelé sur son lieu de travail, à supposer établi un tel harcèlement moral, dans la fixation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif.

En l'absence de demande en indemnisation sur base de l'article L. 246-4 (3), dernier alinéa, du Code du travail, la référence au prédit article faite par PERSONNE1.) dans le cadre de sa requête est sans pertinence pour l'évaluation de son préjudice.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu d'un côté de son ancienneté auprès de la partie défenderesse et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, et, d'un autre côté en considération de l'absence de recherches de travail documentées *ex aequo et bono* à la somme de 1.500 euros.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre la partie défenderesse.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 500 euros.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande en la pure forme;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 12 février 2025 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant réclamé de 1.403,65 euros ;

déclare fondée sa demande relative au préjudice moral à concurrence du montant de 1.500 euros ;

en conséquence,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.903,65 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne encore la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500 euros à titre d'indemnité de procédure;

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 **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**

s. **Jill LEJEUNE**