

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du 5 juillet 2024 du délégué de M. le
Bâtonnier désignant Maître Tom BEREND comme mandataire

Rép.no. 3625/25
L-TRAV-775/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 12 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, en remplacement de Maître Tom BEREND, avocat
à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIÉS SARL, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 décembre 2023, sous le numéro 775/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 janvier 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 27 mai 2024. Au vu du courriel de Maître Tom BEREND du 5 novembre 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 23 décembre 2024.

L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 13 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 13 octobre 2025, Maître Camille SAUSY en remplacement de Maître Tom BEREND s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Franck SIMANS en remplacement de Maître David GROSS s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 décembre 2005, avec effet au 1^{er} janvier 2006 en qualité de « *MACHINISTE* ».

Par lettre recommandée du 26 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par la société SOCIETE1.) dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 30 octobre 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 octobre 2023 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 84.821,14.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ventilé de la manière suivante :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois (4.156,73 x 6)	24.940,38.- euros
- dommage matériel (4.156,73 x 12)	49.880,76.- euros
- dommage moral	10.000,00.- euros
TOTAL	84.821,14.- euros

La requérante demande encore de majorer le taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois suivant celui de la notification du jugement à intervenir.

Il demande subsidiairement, de déclarer le licenciement entaché d'une irrégularité pour vice de forme.

Par conséquent, il demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité pour irrégularité formelle équivalente à un mois de salaire brut, soit la somme de 4.156,73.- euros.

Il sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il explique que les faits invoqués seraient complètement déformés et ne refléteraient pas la réalité de ce qui se serait passé le 25 octobre 2023.

A titre subsidiaire, si la réalité des faits était rapportée, les motifs ne seraient pas d'une gravité suffisante au vu de l'ancienneté de plus de 20 ans du requérant.

Le motif invoqué par la société SOCIETE1.) constituerait un accident malheureux et isolé qui par ailleurs aurait été provoqué par la victime présumée, qui serait connue pour ses excès de colère et agressions verbales déplacées.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) S.A. et la société SOCIETE1.) S.à r.l. constitueraient un groupe de sociétés employant plus de 150 salariés.

D'ailleurs, après avoir été engagé par la société SOCIETE1.) S.A. avec effet au 25 mars 2022, le contrat de travail du requérant aurait été transféré à la société SOCIETE1.) S.à r.l. au 1^{er} janvier 2006, tout en gardant l'intégralité de son ancienneté acquise au sein de la société SOCIETE1.) S.A..

En vertu de l'article L.124-2 du Code du travail, l'employeur aurait dû procéder à un entretien préalable au licenciement, ce qu'il aurait omis de faire, de sorte que le licenciement devrait être déclaré irrégulier pour vice de forme.

Au cas où le licenciement devait être qualifié comme étant justifié, il y aurait lieu de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité pour irrégularité pour vice de forme, équivalente à un mois de salaire brut.

Quant à l'incompétence territoriale soulevée par l'adversaire, PERSONNE1.) soutient qu'il aurait travaillé à ADRESSE3.) jusqu'au 28 août 2023. Il n'aurait que travaillé du 28 août 2023 au 29 septembre 2023 à ADRESSE4.), soit pour un mois uniquement. La société SOCIETE1.) ne prouverait pas qu'il aurait travaillé par après à ADRESSE4.).

Quant aux attestations testimoniales versées, il y aurait lieu de citer les trois témoins, s'ils maintenaient leur version des faits.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève principalement, l'incompétence territoriale du tribunal saisi. Elle expose que le lieu de travail prédominant du requérant se situerait au siège social de l'entreprise. Elle soutient que suivant fiches de travail versées, le requérant aurait travaillé pendant plusieurs mois à ADRESSE4.), de sorte à établir un rapport suffisant, entre le salarié et son lieu de travail à ADRESSE4.), et par conséquent son lieu de travail se situerait dans le ressort du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette. Elle fait référence à un arrêt de la Cour qui aurait retenu que trois mois seraient suffisants pour établir un rapport suffisant avec un lieu de travail.

Elle conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

Elle soutient que les faits reprochés seraient graves, peu importe l'ancienneté du salarié et le manque d'avertissement.

Quant aux demandes indemnitaires, le préjudice matériel serait contesté, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

Quant à la demande subsidiaire adverse par rapport à l'irrégularité formelle pour absence de tenue d'entretien préalable, la société SOCIETE1.) conteste l'existence d'une entité économique et qu'elle aurait plus de 150 salariés. Elle conclut qu'aucune preuve n'ayant été versée en ce sens, cette demande serait à rejeter.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la compétence territoriale

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu du travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. ».

En l'espèce, étant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du Tribunal du travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, il appartient à ce dernier de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

Ainsi, si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Suivant le contrat de travail d'PERSONNE1.) du 21 décembre 2005, il est stipulé à l'article 2 que le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise.

PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), soit dans le ressort du tribunal de travail de Luxembourg.

La société SOCIETE1.) soutient qu'PERSONNE1.) aurait travaillé en dernier lieu et pour une durée de plusieurs mois à ADRESSE4.), soit dans le ressort du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette.

Il ressort des pièces versées qu'PERSONNE1.) a travaillé du 28 août 2023 au 29 septembre 2023 à ADRESSE4.) et auparavant à ADRESSE3.) et à ADRESSE5.).

Il ressort partant des pièces qu'PERSONNE1.) a travaillé pour une durée similaire à ADRESSE5.) et ADRESSE3.), soit dans le ressort du tribunal de travail de Luxembourg et à ADRESSE4.), soit dans le ressort du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette.

Le tribunal n'ayant aucune indication si le requérant a également travaillé dans le ressort du tribunal de travail de Diekirch, il y a lieu d'appliquer l'article 47 alinéa 2 du Nouveau Code de

procédure civile, alors que l'alinéa 3 du prédit article vise un lieu de travail s'étendant sur tout le territoire du Grand-Duché.

L'alinéa 2 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile dispose qu'il y a lieu de prendre en compte le lieu de travail principal pour définir la juridiction compétente.

En l'espèce le contrat de travail stipule que le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise, soit à ADRESSE6.), de sorte que le tribunal de travail de Luxembourg est compétent.

La présente juridiction se déclare partant compétent pour connaître de la demande d'PERSONNE1.).

3.3. Quant à la précision des motifs

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 ;
- et 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.

En l'espèce, il est reproché au requérant d'avoir le 25 octobre 2023, sur un chantier à ADRESSE4.), au volant de sa pelleteuse hydraulique de marque ENSEIGNE1.), fait chuter PERSONNE2.) et par la suite, lorsque ce dernier se trouvait au sol, de lui avoir écrasé le pied gauche avec la prédite pelleteuse hydraulique. Avant ce fait, PERSONNE1.) aurait encore menacé PERSONNE2.) de le couper en morceaux avec un couteau en dehors des heures de travail et l'insulté de « *gros fils de pute* », tout en ignorant l'instruction de ne pas circuler sur la voie d'accès des camions. PERSONNE1.) aurait d'ailleurs, encore enclenché la marche arrière de l'engin de construction et serait passé une deuxième fois sur le pied gauche d'PERSONNE2.).

L'énoncé du motif fourni par l'employeur est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 26 octobre 2023 suffit aux conditions ci avant reprises.

3.4. Quant à l'appréciation de la faute

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

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.

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

La société SOCIETE1.) verse trois attestations testimoniales.

PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) attestent de manière circonstanciée et précis les faits survenus le 25 octobre 2023.

Il s'ensuit que la réalité des motifs est rapportée, en ce qu'PERSONNE1.) a insulté PERSONNE2.) et lui a roulé à deux reprises sur le pied gauche avec la pelleuse hydraulique.

PERSONNE1.) ne verse aucune contre-preuve, elle demande uniquement d'entendre les trois témoins.

L'offre de preuve formulée par la requérante est à rejeter, alors que les témoignages sont suffisamment précis et ne nécessitent pas une enquête. D'ailleurs aucun élément du dossier, à part le caractère insolite du motif, laisse entrevoir que les témoins auraient menti.

Il appartient encore au Tribunal du travail d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Eu égard au fait que les faits se sont déroulés sur un chantier en présence d'engins de chantier, qui doit respecter les normes et la réglementation en matière de sécurité, le comportement

d'PERSONNE1.) est inexcusable. S'y ajoute les menaces et insultes proférées, qui n'ont de toute évidence aucune place sur un lieu de travail.

Il s'ensuit de ce qui précède que les fautes invoquées constituent des fautes suffisamment graves de nature à justifier le licenciement d'un salarié.

Le comportement désinvolte d'PERSONNE1.) constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 26 octobre 2023 et de rejeter les demandes d'PERSONNE1.).

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.5. Quant à l'irrégularité formelle en raison d'absence d'entretien préalable

Conformément à l'article L.124-2 du Code du travail, lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé pour un entretien préalable.

Le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme.

Le requérant soutient qu'en raison de l'appartenance de la société défenderesse au groupe d'entreprise SOCIETE1.), composé de deux sociétés employant plus de 150 salariés, il aurait dû être convoqué à un entretien préalable.

La société défenderesse conteste ce chef de demande au motif qu'elle occupe moins de cent cinquante salariés et n'appartient pas à un groupe.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise à condition que certains critères soient réunis.

Ces critères, distincts, qui peuvent varier selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution, sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable.

Les deux types d'unité (économique et sociale) sont indispensables pour qu'il y ait unité économique et sociale.

Il appartient au demandeur d'établir que les conditions de l'unité économique et sociale sont réunies.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne fournit aucune information ou pièces quant aux objets sociaux des sociétés, aux pouvoirs de direction respectifs et au statut social des travailleurs respectifs.

Il ne verse d'ailleurs aucune pièce permettant de conclure que les deux sociétés pris en leur ensemble emploieraient plus de 150 salariés.

La demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article L.124-12 (3) du Code du travail est partant à rejeter.

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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).

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **200.- euros**.

- Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

se déclare territorialement compétent ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 26 octobre 2023 ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande subsidiaire d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, **partant en déboute** ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **200.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé