

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3799/25  
L-TRAV-885/24

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 24 NOVEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY  
Michèle MERLE  
Monia HALLER  
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 L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Jamila BOUAYSS, avocat, demeurant à Dudelange, en remplacement de Maître Sandra GIACOMETTI, avocat à la Cour, demeurant à Foetz,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Alexandre DILLMANN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marc KERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

### **EN PRÉSENCE DE:**

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## **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 11 décembre 2024, sous le numéro 885/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 février 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 22 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 22 octobre 2025, Maître Jamila BOUAYSS en remplacement de Maître Sandra GIACOMETTI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Alexandre DILLMANN en remplacement de Maître Marc KERGER s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Claudio ORLANDO.

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 embauché par la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 22 mai 2019, avec période d’essai, prenant effet au 23 mai 2019 en qualité de « *SERVEUR* ».

Par courrier recommandé du 13 novembre 2023, la société SOCIETE1.) a licencié le requérant avec préavis de deux mois prenant cours le 15 novembre 2023 et se terminant le 14 janvier 2024.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement par courrier recommandé du 6 décembre 2023.

La société SOCIETE1.) a donné les motifs à la base du licenciement par courrier du 21 décembre 2023 libellé dans les termes suivants :

#### SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 22 janvier 2024, 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 11 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l’objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à compter de la date de licenciement du 13 novembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu’à solde :

- préjudice matériel	18.914,64.- euros
- préjudice moral	6.304,88.- euros
- indemnité pour congés non pris	PM
<b>TOTAL</b>	<b>25.219,52.- euros + PM</b>

Il demande 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, sa condamnation aux frais et dépens de l’instance et de voir ordonner l’exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l’audience du 22 octobre 2025, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d’une indemnité pour congés non pris.

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

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

A l'audience du 22 octobre 2025, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation du requérant à lui payer le montant de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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 motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et se réfère à 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.

## **2.3. L'ETAT**

A l'audience du 22 octobre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 3.720,38.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du janvier 2024 à février 2024.

## **3. Motifs de la décision**

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

### **3.1. Quant à la précision**

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 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'article L.124-5 (2) du Code 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.

D'emblée, le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) qui entend prouver la précision des motifs par des attestations testimoniales, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

A la lecture de la lettre de motifs, le tribunal constate que l'employeur n'indique aucune date quand les prétendues fautes auraient été commises. Il n'y a aucun nom des personnes qui auraient assisté aux faits, aucune chronologie des faits. D'ailleurs les motifs sont rédigés avec des termes généraux et vagues sans indiquer, quelles directives, quelles attitudes déplaisantes et inappropriées envers des clients, quelles consignes et quelles erreurs auraient été commises. Aucun exemple concret d'un fait ayant eu lieu un jour précis n'est donné.

A cette lettre de motifs sont annexées quatre pièces.

Le tribunal a relevé qu'une de ces pièces, soit le compte rendu de la réunion du Staff SOCIETE1.) du 15 mars 2023 à 10h00 est rédigé en italien, mais accompagné d'une traduction libre en français. Quant à la traduction libre en français, aucune indication ne permet de retenir qu'elle aurait été jointe à la lettre de motifs, alors qu'il n'y est pas fait référence dans la prédite lettre.

Sur demande expresse du tribunal, si l'italien est une langue officielle du Luxembourg, la société SOCIETE1.) a répondu que non, mais étant donné qu'PERSONNE1.) ne comprendrait que l'italien, la société SOCIETE1.) n'aurait eu d'autre choix que d'établir la prédite pièce en italien.

S'y ajouterait encore que l'italien serait la langue véhiculaire au sein du restaurant. Elle a encore expliqué qu'PERSONNE1.) comprendrait parfaitement ce qui y est indiqué.

Quant à la traduction libre en français, PERSONNE1.) n'a fait état d'aucune contestation à l'audience. Il a d'ailleurs uniquement versé la lettre de motifs en tant que pièce, sans y joindre les annexes. Or, en absence de contestations, de la part du requérant, il y a lieu de prendre en considération la traduction libre en français de la prédite pièce.

Sont encore versés des notes de services en français.

Le tribunal constate que les notes de services, ainsi que le compte rendu de la réunion du Staff SOCIETE1.) du 15 mars 2023 à 10h00 en français sont adressées de manière générale à tout le personnel et ne sont partant pas des avertissements adressés à PERSONNE1.) et ne le visent pas spécialement.

Il n'est fait aucune mention d'une défaillance du requérant.

Quant au courrier du 2 mai 2023, celle-ci fait référence à des messages de réclamation de clients en anglais, qui ne sont pas versées aux débats, de sorte que le tribunal ne saurait en tirer de quelconques conséquences.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de motifs du licenciement n'est pas précise et que le licenciement prononcé par courrier du 13 novembre 2023 doit partant être déclaré abusif.

### **3.2. Quant à l'indemnisation**

#### **3.2.1. Préjudice matériel**

PERSONNE1.) réclame le montant de 18.914,64.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La société SOCIETE1.) demande de débouter le requérant, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

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.

Il y a lieu de constater que le requérant n'invoque aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il ne justifie pas d'efforts suffisants déployés pour la recherche d'un nouvel emploi.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 2 mois et de l'absence de recherche d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande d'PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

### **3.2.2. Préjudice moral**

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge du requérant, PERSONNE1.) prétend à l'audience des plaidoiries être âgé de 60 ans, ce qui ne ressort d'aucune pièce versée aux débats.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 4 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la

demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à 2.000.- euros.

### **3.3. Demande de l'ETAT**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 3.720,38.- euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du janvier 2024 à février 2024.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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 dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

### **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).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- *Exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation allouée à titre de préjudice moral ne constitue pas une créance salariale.

- *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.

## **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 ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en paiement d'indemnité pour congés non pris ;

**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 intervenu le 13 novembre 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, **partant en déboute** ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant **2.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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