

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4137/25
L-TRAV-82/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 15 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
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 Ibraïma AKPO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) S.A.,

société anonyme, 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 d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

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 12 février 2025, sous le numéro 82/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 31 mars 2025. L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 mai 2025 à laquelle la partie demanderesse a été entendue en ses moyens et conclusions. La partie défenderesse n'a pas comparu. Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, en date du 11 juin 2025, a ordonné la rupture du délibéré à la suite du courrier de présentation de Maître Tom BEREND pour le compte de la partie défenderesse. L'affaire a été refixée à l'audience publique du 8 octobre 2025.

L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 novembre 2025, Maître Ibraïma AKPO s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Tom BEREND s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (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 SUIVIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de salarié affecté à la production (activité intellectuelle) auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 6 mai 2020, comportant une période d'essai, avec effet au 1^{er} juin 2020.

Par courrier recommandé du 21 février 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis.

En date du 1^{er} mars 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 26 mars 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 22 avril 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 12 février 2025, 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 le montant de 95.910,12.- euros, augmentés des intérêts légaux à partir de la date de licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 5.000.- 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.

Le montant de 95.910,12.- euros est ventilé de la manière suivante :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel (9 mois)	50.910,12.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	45.000,00.- euros

PERSONNE1.) explique qu'il aurait initialement été engagé en tant que « *Supply Chain & Purchasing Manager* » et par la suite aurait été affecté au poste de « *Sourcing & Contracts Manager* ».

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.

En réponse à l'absence de contestation de la partie adverse, le requérant estime que tout licenciement abusif donnerait droit à des dommages et intérêts. Il soutient qu'il y aurait lieu à allouer un préjudice matériel de manière automatique.

PERSONNE1.) aurait dû créer sa propre société, suite à son congédiement.

Au vu des contestations de l'adversaire quant aux efforts déployés par le requérant pour retrouver un emploi, il soutient qu'il souhaite remettre des preuves de recherche durant le délibéré.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence quant au caractère réel, sérieux et justifié du licenciement.

Elle se contente de contester les montants indemnitaires réclamés.

Quant au préjudice matériel, elle prétend que le requérant ne prouverait pas les diligences effectuées pour retrouver un nouvel emploi.

Elle estime qu'une période de référence de 9 mois serait à rejeter en absence de recherches d'emploi et d'inscription à l'ADEM.

Il y aurait lieu de rejeter la demande en indemnisation du préjudice matériel, sinon de la limiter au strict minimum.

Quant au préjudice moral, le montant de 45.000.- euros serait surfait, le requérant ne prouverait pas s'être fait le moindre souci pour son futur.

Quant à la volonté de PERSONNE1.) de verser des preuves de recherche d'emploi durant le délibéré, la société SOCIETE1.) s'oppose formellement à la communication de pièces supplémentaires durant le délibéré.

Il demande encore de constater que PERSONNE1.) aurait créé sa propre entreprise, de sorte qu'il n'y aurait plus de lien entre le licenciement et le dommage, par conséquent le lien de causalité serait rompu.

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 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.

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.

A la lecture du courrier de motifs du 26 mars 2024, la défenderesse se base sur deux motifs, d'une part l'absentéisme habituel pour raisons de santé du requérant et d'autre part, une insuffisance professionnelle.

Quant à l'absentéisme habituel, les dates des absences sont indiquées, ainsi que les durées. L'employeur fait état des conséquences des absences, qu'elles sont imprévisibles et répétées. Elle explique que ces absences auraient causé des impacts financiers négatifs pour l'entreprise et que

le requérant ne serait pas facilement remplaçable, alors que les autres salariés ne posséderaient pas toutes les connaissances nécessaires pour assurer l'intérim.

Ce motif est partant précis.

Quant à l'insuffisance professionnelle, il y a lieu de rappeler que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit contenir des éléments permettant, tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement, de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

Un seul exemple est donné pour illustrer l'insuffisance.

L'employeur ne fait pas non plus de démonstration sur une certaine durée, mais s'appuie sur un fait précis. D'ailleurs, aucune comparaison n'est faite, de sorte que ce motif est imprécis et qu'il y a lieu de l'écarter.

Il convient dès lors de conclure — sans préjudice de l'examen de la réalité des faits — que seul le reproche d'absences habituelles est suffisamment précis.

3.3. Quant au caractère réel et sérieux

La défenderesse ne verse aucune pièce et se rapporte à prudence de justice.

La preuve de la réalité du motif invoqué n'ayant pas été rapportée, il y a lieu de déclarer le licenciement avec préavis du 21 février 2024 abusif.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.4.1. Préjudice matériel

Le requérant réclame le montant de 50.910,12.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse 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 déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le requérant a encore confirmé à l'audience des plaidoiries qu'il a créé sa propre entreprise.

Conformément aux plaidoiries de la défenderesse, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à l'absence de recherche d'emploi et de la réorientation professionnelle.

Il y a partant lieu de rejeter la demande du requérant à titre de préjudice matériel.

3.4.2. Le 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.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 4 ans) et de l'âge du requérant (50 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 du requérant 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** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

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).

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros**.

- 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.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la 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 et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 21 février 2024 que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.000.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- 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 d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 de et à Luxembourg, 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