

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4396/2025  
L-TRAV-28/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 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 Maître Stéphanie MAKOUMBOU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), actuellement établie et ayant son siège social L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Marie PINSON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel VALLET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dudelange.

## **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 18 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 février 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 novembre 2025.

Par courrier du 25 novembre 2025, le Tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a en dernier lieu refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 16 décembre 2025, audience à laquelle l'affaire a été retenue.

Lors de cette audience Maître Stéphanie MAKOUMBOU comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Marie PINSON 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 18 janvier 2024, 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 avec préavis intervenu le 30 décembre 2022 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 euros à titre de préjudice matériel et le montant de 5.000 euros à titre de préjudice moral.

PERSONNE1.) réclame encore paiement de la somme de 857,75 euros bruts au titre de retenues effectuées par l'employeur sur son salaire, avec les intérêts légaux à partir de la date d'une mise en demeure, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

Suivant décompte déposé lors de l'audience du 16 décembre 2025, PERSONNE1.) demande le montant de 37.499,81 euros à titre de préjudice matériel subi à partir du mois de février 2023 et jusqu'au jour de l'audience.

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

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 964,52 euros, déduction faite des montants de 277,61 euros retenus sur le salaire de décembre 2022, de 286,49 euros retenus

sur le salaire de janvier 2023 et de 293,65 euros retenus sur le salaire de février 2023, du chef de frais de réparation du véhicule de service mis à disposition de PERSONNE1.).

## FAITS

Par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 3 mai 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en la qualité de « *technico commercial* ».

Par lettre recommandée datée du 30 décembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et expirant le 28 février 2023.

Par lettre recommandée datée du 25 janvier 2023, la société SOCIETE1.) a motivé son licenciement comme suit:

Cf. courrier

Par lettre de son organisation syndicale du 14 février 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### Quant à la précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'ont pas été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence alors que son employeur lui ferait des reproches vagues qui manqueraient de la précision la plus élémentaire pour justifier d'une mesure de licenciement.

La société SOCIETE1.) estime que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis.

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 exacte 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) 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 licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), le tribunal constate que l'employeur ne fournit dans la lettre de motifs aucune date ou précision suffisante quant aux fautes reprochées à PERSONNE1.).

En effet, il y a lieu d'observer, en premier lieu, qu'en ce qui concerne les reproches de « *géolocalisations pendant vos horaires de travail en dehors du Luxembourg* », « *arrivés tardifs au bureau vers 9h30* » et « *départs avancés à 17h ou 17h15* », aucune date ou récurrence objectivement précise et vérifiable n'est citée. Faute d'indication sur les horaires de travail du salarié et de précision quant au périmètre géographique dans lequel il était censé effectuer ses prospections commerciales, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier le caractère fautif des reproches formulés. Par ailleurs, les « *collègues qui ont pu constater vos retards* » ne sont pas nommément identifiés et les « *rappels à l'ordre* » ne sont ni datés, ni assortis d'indications quant à leur contenu ou à l'identité de leur auteur.

En ce qui concerne les fautes reprochées au salarié en relation avec les véhicules de marque ENSEIGNE1.) et ENSEIGNE2.), la société SOCIETE1.) ne fournit aucune date permettant à PERSONNE1.) et au tribunal de situer les faits dans le temps.

Le reproche relatif à une prétendue activité de vente de cuisines manque, enfin, de toute précision. Aucune indication n'est donnée quant à la date ou aux circonstances de sa découverte, pas davantage qu'aucune description des éléments ayant conduit l'employeur à déduire l'existence d'une telle activité « *des contacts, des mails, des plans, des devis* » qu'il aurait découverts sur la « *boite mail de la société* ». L'employeur se borne en outre à citer des noms, cette énumération précédée de la mention « *j'imagine que les noms suivants vous sont familiers* », sans établir le

moindre lien entre les noms ainsi cités et le reproche d'une activité de vente de cuisines.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 30 décembre 2022 est à déclarer abusif.

### Quant aux montants réclamés

#### *Préjudice matériel*

Au dernier état de ses conclusions PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 37.499,81 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence de la différence entre son salaire touché auprès de la société SOCIETE1.) et les allocations de chômage lui versées en France depuis le 1<sup>er</sup> février 2023.

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 critique le manque de diligences accomplies par le requérant afin de retrouver rapidement un nouvel emploi pour minimiser son préjudice,

notamment eu égard à la dispense de prestation de travail pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 28 février 2023, et elle considère que les montants réclamés sont surfaits.

En l'espèce, le requérant était âgé de 60 ans et avait une ancienneté d'un an et sept mois au moment où son licenciement est intervenu.

Au vu du fait que le requérant était âgé de 60 ans au moment du licenciement, il y a lieu d'admettre que sa réintégration sur le marché du travail n'est pas aisée. D'un autre côté, cela ne justifie cependant pas d'admettre d'emblée qu'il n'aurait strictement aucune chance de retrouver un emploi, surtout en considération de sa faible ancienneté auprès de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) établi qu'il s'est présenté à un entretien d'embauche en date du 10 mai 2023. Par ailleurs, il est constant en cause que depuis mars 2023, le salarié a droit à des allocations d'aide au retour à l'emploi de la part de SOCIETE2.). En conséquence, il y a lieu d'admettre qu'il doit se présenter auprès des employeurs.

Au vu des éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal fixe à six mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, lendemain de la fin des relations de travail, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif. En fixant la période de référence à six mois, le tribunal prend en compte le fait que le requérant a été dispensé de prêter son préavis de deux mois et qu'il a déjà pu se mettre à la recherche d'un nouvel emploi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La perte de revenus subie au cours de la période du 1<sup>er</sup> mars 2023 au 31 août 2023 correspond à la différence des salaires que le requérant aurait touchés auprès de son ancien employeur s'il n'avait pas été licencié, d'un côté, et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période, de l'autre.

Suivant décompte établi par son mandataire, non contesté par la partie défenderesse, le requérant a touché auprès de son ancien employeur un salaire mensuel moyen de 2.692,65 euros et il a touché des indemnités de chômage d'un montant brut total de 9.802,20 euros entre le 1<sup>er</sup> mars 2023 au 31 août 2023.

Le préjudice matériel du chef de perte de revenus du requérant est partant à évaluer au montant de  $[(6 \times 2.692,65) - 9.802,20] = 6.353,70$  euros.

La demande est non fondée pour le surplus.

#### *Préjudice moral:*

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, à la somme de 1.500 euros.

## Quant aux arriérés de salaires

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) a effectué des prélèvements sur ses salaires de décembre 2022 (277,61 euros), janvier 2023 (286,49 euros) et février 2023 (293,65 euros) pour des prétendus dommages causés sur véhicule. Il conteste avoir commis un dommage de nature à engager sa responsabilité.

Il y aurait partant lieu de condamner l'employeur au paiement de la somme de 857,75 euros bruts, avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure, sinon à partir du jour de la demande en justice.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 964,52 euros, déduction faite des montants retenus à hauteur de 857,75 euros au total, du chef de dégâts causés au véhicule de service mis à sa disposition.

A l'appui de cette demande, elle verse en cause une facture établie en date du 7 février 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) pour un montant de 309,69 euros et une facture établie le 22 novembre 2022 par la société anonyme SOCIETE4.) pour un montant de 654,83 euros. Ces factures concernant une voiture immatriculée NUMERO2.) de marque ENSEIGNE1.).

Elle verse encore des attestations sur l'honneur de deux salariés de la société SOCIETE1.) pour établir qu'en méconnaissance des ordres de l'employeur, PERSONNE1.) a emmené le véhicule accidenté de marque ENSEIGNE1.) au garage ENSEIGNE1.) de son cousin. Aucune mention n'est faite de la date à laquelle se seraient produits les faits en question et le garage prétendument exploité par le cousin de PERSONNE1.) n'est pas autrement identifié.

Il résulte encore d'une des attestations, établie par PERSONNE2.), que PERSONNE1.) aurait causé des dégâts à un véhicule de marque ENSEIGNE2.) mis à disposition par son employeur. Aucune facture de réparation concernant un véhicule de marque ENSEIGNE2.) n'est cependant versée en cause.

Conformément aux conclusions de la partie requérante, lesdites attestations, qui ne sont pas accompagnées d'une pièce d'identité des témoins et manquent de précision, sont à rejeter.

Aux termes de l'article L. 121-9 du Code de travail, l'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Pour que l'employeur puisse voir retenir la responsabilité du salarié, il lui incombe de rapporter dans le chef de celui-ci la preuve soit d'un acte volontaire, soit d'une négligence grave (Cour 17 juillet 1998, n° 20527).

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier (Cour 06.07.2006, n°30229, Cour 16.02.2017, n°43242 du rôle).

Aucune pièce du dossier ne fait cependant état des circonstances exactes qui ont conduit aux dégâts et à la réparation des dégâts, la demande reconventionnelle est à rejeter.

Si l'employeur est autorisé en vertu de l'article 224-3 point 2 du Code du travail à faire une retenue sur le salaire de son salarié du chef de réparation du dommage causé par la faute de ce dernier, il faut toutefois, comme il vient d'être rappelé, que le salarié soit responsable envers son employeur en raison de sa faute lourde ou volontaire.

Or, en l'espèce l'employeur est resté en défaut de prouver une telle faute dans le chef de son salarié, de sorte que la retenue effectuée est illégale et le salarié a droit à la restitution de la somme illégalement retenue.

Il y a partant lieu de dire la demande de PERSONNE1.) en restitution de la somme de 857,75 euros fondée et de condamner la société SOCIETE1.) au paiement de ladite somme. Force est de constater que le courrier du 15 mai 2023 ne remplit pas les conditions d'une mise en demeure, de sorte qu'il y a lieu de n'allouer les intérêts qu'à partir de la demande en justice.

Il est encore précisé que les retenues ont été effectués sur les montants nets des salaires de PERSONNE1.).

#### Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 750 euros.

### **PAR CES MOTIFS:**

#### **le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 30 décembre 2022 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence du montant de 6.353,70 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son 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 7.853,70 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en restitution des sommes illégalement retenues par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. sur les salaires de décembre 2022, janvier 2023 et février 2023 ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 857,75 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en condamnation de PERSONNE1.) au paiement des frais de réparation du véhicule de service et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 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**