

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 118/2026
(rôle L-TRAV-389/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 13 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux 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 ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Delphine HERMÈS, avocat, en remplacement de Maître Pierre BRASSEUR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 11 juin 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Delphine HERMES.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-----------|
| 1) dommage matériel : | 6.000.- € |
| 2) dommage moral : | 3.000.- € |

soit en tout le montant de 9.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 9 décembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.161,26 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} février 2020 en qualité de maçon, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 14 novembre 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 novembre 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 30 novembre 2023.

Le courrier du 30 novembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 13 février 2024, puis par courrier daté du 23 avril 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la lettre de motivation du congédiement ne donne aucune explication quant à la prétendue décision de mettre un terme à la société.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que la lettre de motifs n'indique par la date du décès de PERSONNE2.).

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la précision de la lettre de motifs.

Elle fait valoir que suite à la demande de motifs du requérant faite par courrier daté du 20 novembre 2023, elle l'a en date du 30 novembre 2023 informé des motifs sur lesquels le licenciement est fondé.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE2.), initialement gérant de la société, est décédé, et qu'elle a dû faire face à une réorganisation, l'absence de projets et une baisse des effectifs.

Elle fait ensuite valoir qu'à la suite du décès de PERSONNE2.), son épouse, PERSONNE3.), est devenue propriétaire des cent parts sociales ayant appartenu à son époux.

Elle fait ainsi valoir que cela résulte de l'adoption pas eux du régime de la communauté universelle.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE3.), qui ne gérait aucunement la société avant le décès de son mari, a décidé peu à peu de réduire l'activité de la société.

Elle fait ensuite valoir qu'en l'absence de successeur, elle a fait face à une baisse substantielle de son activité et à une absence de projet à moyen ou long terme.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a plus de stratégie claire et cohérente pour l'avenir, ce qui mènerait à l'incapacité de continuer à exercer ses activités de manière viable.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a plus de projet en cours et qu'au moment du licenciement demeuraient deux projets.

Elle fait ainsi valoir que le premier de ces projets est le projet dénommé « PERSONNE4.) », dont la gestion aurait été intégralement confiée à la société SOCIETE2.) et qui concernerait la construction d'une résidence composée de neuf appartements.

Elle fait ainsi valoir qu'en sa qualité de maître d'ouvrage, elle a confié la gestion de l'intégralité de ce chantier à la société SOCIETE2.).

Elle fait ensuite valoir qu'en date du 11 février 2025, une réunion a eu lieu avec la société SOCIETE2.) pour la réalisation du projet.

Elle fait encore valoir qu'au vu de l'ampleur de ce projet, la société SOCIETE2.) s'est chargée de la finalisation du projet pour le mois de novembre 2025.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que ce projet est à ce jour terminé, comme en témoignerait le procès-verbal de réception du 21 novembre 2025.

Elle fait ensuite valoir que le deuxième projet est le projet « PERSONNE5.) », qui concernerait la construction d'une maison unifamiliale.

Elle fait ainsi valoir que ce projet est en phase finale et qu'il a été mis en vente.

Elle fait finalement valoir que depuis le décès de PERSONNE2.), elle rencontre des difficultés financières continues et que plus aucune perspective de redressement n'est envisageable à ce stade.

Elle fait ainsi valoir que cet état affecte la gestion, la rentabilité et la compétitivité de la société.

Elle fait ensuite valoir que conformément à la jurisprudence, une société peut en cas de pertes financières et de baisse du chiffre d'affaires prolongée décider de se liquider volontairement pour éviter l'aggravation de ses problèmes financiers et pour limiter les pertes.

Elle fait ainsi valoir que les données chiffrées des bilans comptables des années 2023 et 2024 soutiennent le choix d'une liquidation volontaire de la société : l'activité baisse, les effectifs sont réduits, les dettes diminuent, l'actif est immobilisé en attente de vente et les fonds propres sont consommés.

Elle fait ainsi valoir que la société est dans une phase de clôture progressive de cycle avant disparition ou transfert de patrimoine.

Elle fait ainsi valoir que ce processus lui permettra de vendre les actifs de la société, de rembourser les créanciers dans la mesure du possible et de distribuer les restes aux actionnaires ou associés tout en mettant un terme à l'activité de l'entreprise.

Elle fait partant valoir qu'elle s'est vue dans l'obligation de licencier l'intégralité de ses salariés et de réduire au maximum son activité afin de pouvoir par la suite liquider volontairement la société.

Elle fait dès lors valoir qu'en l'occurrence, elle a donc décidé de licencier le requérant alors que la société n'aurait plus été en mesure d'assurer sa pérennité et qu'elle aurait eu pour objectif de finaliser les derniers projets en cours en vue d'une liquidation volontaire.

Elle fait encore valoir que PERSONNE2.) est décédé le 22 mars 2023.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant avait parfaitement connaissance de la situation de PERSONNE2.) et de l'avenir de la société pour avoir été sur place jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Le requérant réplique finalement que la lettre de motifs ne fait pas état d'un licenciement pour motif économique.

b) Quant aux motifs du jugement

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

Or, la partie défenderesse n'a pas suffisamment expliqué dans la lettre de motifs la raison du licenciement du requérant, ni n'y a indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant le motif du licenciement.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans la lettre de motifs la position de PERSONNE2.) dans la société, ni la date de son décès.

La partie défenderesse n'a finalement pas indiqué dans la lettre de motifs la nature et la durée des chantiers qui étaient encore en cours au moment du licenciement du requérant.

La partie défenderesse n'a ainsi pas indiqué dans cette lettre la raison pour laquelle elle n'avait plus besoin d'un maçon pour l'exécution des travaux existants.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision du motif étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 14 novembre 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.161,26 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

À l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant fait valoir que par courrier recommandé du 14 novembre 2023, il a été licencié avec préavis expirant le 14 janvier 2024.

Il estime que la période censée être en relation causale entre l'acte illégal posée par la partie défenderesse et le préjudice subséquent qu'il a subi est de quinze jours à partir du 15 janvier 2024 au 30 janvier 2024.

Il fait ainsi valoir que durant la période allant du 15 janvier 2024 au 30 janvier 2024, il a effectué des missions auprès d'une agence d'intérim et qu'il a perçu le montant total brut de 468.- €

Il fait ensuite valoir qu'en sachant que son salaire mensuel brut auprès de la partie défenderesse s'est chiffré à la somme de 3.259,42 € (39.113,04 € / 12 mois), il aurait pour la période allant du 15 janvier au 30 janvier 2024 perçu la somme de 1.629,71 € (3.259,42 € / 2), de sorte que son préjudice matériel serait de 1.161,26 € (1.629,71 € - 468.- €).

Le requérant fait en effet valoir qu'à partir du 1^{er} février 2024, il n'a plus subi de préjudice matériel au vu des montants perçus auprès de l'agence d'intérim jusqu'au 31 juin 2024, puis des salaires perçus auprès de son nouvel employeur à partir du 1^{er} juillet 2024 après avoir activement recherché un emploi.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant reste en défaut de préciser son préjudice matériel.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne verse aucune pièce relative à sa situation postérieure au licenciement pour la période de mi-janvier 2024 à fin mars 2024 et plus particulièrement quant à sa période de chômage et quant à la perception d'indemnités de chômage en Allemagne.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a nécessairement touché des indemnités de chômage au vu de son inscription auprès de l'« Agentur für Arbeit Merzig ».

Elle fait ensuite valoir que pour la période entre la fin du préavis et le mois d'avril 2024, le requérant ne verse aucune pièce relative à sa recherche d'emploi alors qu'il s'agirait pour lui d'une obligation de s'adonner activement à une recherche d'emploi.

Elle fait en effet valoir qu'il appartient au requérant de documenter sa recherche active d'emploi.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 octobre 2022, numéro CAL-2021-00150 du rôle, pour retenir que le fait pour le salarié de verser des contrats d'intérim n'est pas suffisant alors que cela ne signifierait pas qu'il s'est adonné activement à la recherche d'un nouvel emploi pendant cette période.

La partie défenderesse demande partant à titre principal à voir débouter le requérant de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel ne peut être supérieure à deux mois.

La partie défenderesse se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 7 mai 2015, numéro 40405 du rôle, pour retenir que la période de référence, qui serait fixée en tenant compte de l'âge du salarié au moment du licenciement, de sa qualification et de sa situation sur le marché de l'emploi, prend généralement fin au moment où le salarié licencié a trouvé un nouvel emploi, pour peu que celui-ci soit à peu près équivalent en termes de rémunération.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a retrouvé un emploi à compter du mois d'avril 2024, certes en intérim, mais que sa situation s'est complètement stabilisée à compter de ce mois-ci.

Elle fait finalement valoir que les revenus touchés lors des missions d'intérim et les indemnités de chômage touchées par le requérant doivent être déduits du préjudice matériel, si préjudice matériel il y a.

La partie défenderesse fait partant valoir à titre subsidiaire qu'il y a lieu de fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel à deux mois maximum, si ce n'est moins.

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il résulte des éléments du dossier que le requérant, qui a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période allant du 15 au 30 janvier 2024, a retrouvé un travail intérimaire le 29 janvier 2024.

Il en résulte ensuite que le requérant a travaillé en intérim du 1^{er} février jusqu'au 31 juin 2024 et qu'il a retrouvé un travail après d'un nouvel employeur à partir du 1^{er} juillet 2024.

Le requérant n'a cependant pour la période allant de son licenciement jusqu'au 29 janvier 2024 versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait en effet valoir que le montant réclamé à titre de son préjudice moral est compte tenu des efforts qu'il a effectués pour retrouver un emploi stable et des circonstances injustifiées de son licenciement justifié.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 26 octobre 2023, numéro CAL-2021-00812 du rôle, pour retenir que le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à la condition que son existence soit établie.

Elle fait ainsi valoir qu'un licenciement n'engendre pas nécessairement un préjudice moral.

Elle fait en effet valoir que l'article L.124-12 du code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Elle fait ainsi valoir qu'aucun élément ne permet de démontrer que le requérant a subi un quelconque préjudice moral.

La partie défenderesse se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 26 mai 2016, numéro 41945 du rôle, pour retenir qu'à défaut de preuve par le requérant qu'il a recherché un nouvel emploi, il n'est pas établi qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, de sorte qu'une atteinte à sa dignité de salarié ne serait pas suffisamment établie.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 3.000.- €

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.161,26 €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 14 novembre 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 3.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 16 mai 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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 Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER