

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 168 /26  
L-TRAV-651/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE DU**  
**JEUDI 15 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à L-1463 Luxembourg, 31, rue du Fort Elisabeth,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Fayzia HACHEMI ZOHAIR, avocat, en remplacement de Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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 actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Dominique FARYS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

*ainsi que de*

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

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

*dûment informé,*

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Inès KRIM, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

---

## **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 18 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 17 octobre 2024, à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 27 novembre 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Fayzia HACHEMI ZOHAIR se présenta pour la partie demanderesse et Maître Dominique FARYS se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Inès KRIM se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée le 18 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 27 septembre 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 41.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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

PERSONNE1.) demande enfin la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 27 novembre 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Aux termes de ses conclusions écrites, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demanda la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 55.925,22 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2021 en la qualité de « *Mailroom Clerk au sein des bureaux clients de SOCIETE2.)* ».

Aux termes de l'annexe n°1 au contrat de travail signée le 26 mars 2021, PERSONNE1.) a bénéficié d'une ancienneté fixée au 1<sup>er</sup> août 2003.

Il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par un courrier du 27 septembre 2023 moyennant un délai de préavis de six mois qui a pris fin le 31 mars 2024, avec dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à sa demande de motifs du 28 septembre 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 25 octobre 2023.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) du 14 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait contester le licenciement intervenu.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation.

Il conclut donc au caractère abusif du le licenciement intervenu.

A l'audience du 27 novembre 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte relatif à ses revendications financières qui se chiffrent actuellement comme suit :

- préjudice matériel 12.180,33 €
- préjudice moral 20.000,00 €

La société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne la motivation du licenciement.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société employeuse conteste la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### *Licenciement*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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 individuel pour cause économique.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

Ainsi, afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

Par ailleurs, l'employeur est donc admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le congédiement est sans lien avec la restructuration alléguée, de sorte que la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et que le licenciement est abusif.

Il y a finalement lieu de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, celle du caractère fallacieux du motif appartient en revanche au salarié.

Il est en effet de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur invoque une réorganisation de l'équipe à laquelle le requérant a été affecté.

L'employeur explique la situation en des termes vagues et généraux, sans pour autant indiquer de façon précise en quoi la charge de travail du poste de « *Mailroom Clerk* » du requérant aurait été « *fortement réduite* » depuis son arrivée en date du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Il indique que la réorganisation de l'équipe nécessiterait trois employés capables d'assumer « *chacun à très bon niveau* » certaines tâches qu'il énumère, mais il n'en ressort pas combien de personnes ont travaillé dans l'équipe en question.

Il indique encore que l'organisation de l'équipe aurait impliqué « *l'absorption et le partage de certaines tâches par d'autres membres de l'équipe permet que le volet mailroom soit pris en charge sans qu'un employé qui y soit dédié à temps plein* ».

En dernier lieu, l'employeur indique avoir considéré le requérant aurait été considéré « *pour ce nouveau poste* », mais que celui-ci n'aurait pas les compétences « *personnelles* » et linguistiques.

A nouveau, aucune précision n'est fournie.

A la lecture du courrier des motifs, il n'est pas clair si l'employeur a supprimé le poste du requérant ou s'il a créé un nouveau poste pour lequel celui-ci n'aurait, de l'avis de l'employeur, pas eu les compétences nécessaires. L'employeur ne s'est d'ailleurs pas donné la peine pour indiquer avec précision ce prétendu manque de compétences.

Il résulte donc de ce qui précède que, dans son ensemble, la lettre de motivation ne suffit pas aux exigences de précision prévues par la loi et la jurisprudence.

En outre, comme il vient d'être relevé ci-avant, il appartient à l'employeur d'établir le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) n'a pas produit de pièces pour établir les motifs du congédiement du requérant.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments exposés ci-avant, il y a lieu de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs précis, réels et sérieux, a été opéré avec une légèreté blâmable et constitue un acte socialement et économiquement anormal.

Il convient donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 27 septembre 2023.

### *Indemnisation*

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

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 du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Actuellement, PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 12.180,33 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie par lui pendant une période de référence de dix-neuf mois après déduction des allocations de chômage perçues.

Il fait valoir avoir effectué beaucoup de recherches d'emploi et avoir en outre suivi des formations.

La demande est contestée en son principe et en son quantum.

La partie défenderesse fait plaider que le requérant n'établirait pas avoir fait le moindre effort personnel pour trouver un nouvel emploi et rappelle qu'il aurait bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis de six mois. Aucune recherche d'emploi n'aurait été réalisée pendant ce délai.

Elle soulève en outre que la plupart des demandes d'emploi produites en cause ne seraient pas datées.

La partie défenderesse fait encore valoir que les problèmes de santé invoqués par le requérant seraient sans lien causal avec le licenciement intervenu.

Elle en déduit que le requérant n'aurait fait aucune démarche aux fins de retrouver un nouvel emploi le plus rapidement possible suite à son licenciement et minimiser le plus possible son prétendu préjudice matériel, de sorte que le préjudice matériel si tant est qu'il soit réel ne serait pas imputable à l'employeur. La demande serait donc à rejeter.

Il appartient au salarié 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.

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.

Il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. A défaut de cela, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin le 31 mars 2024. Il a bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis à partir du 27 septembre 2023.

Il a indiqué ne pas avoir retrouvé un nouvel emploi.

PERSONNE1.) a versé en cause plusieurs documents relatifs à la recherche d'un nouvel emploi.

Comme l'a fait remarquer à juste titre la partie défenderesse, la plupart des courriels versés ne sont pas datés.

D'autre part, plusieurs des documents versés en pièce 38) font double emploi avec ceux produits en pièce 32).

Parmi les documents portant une date, il convient de constater que la première candidature aurait été réalisée en mars 2024. Il y en aurait encore eu deux en avril 2024.

Concernant le manque de diligences pour retrouver un nouvel emploi reproché par la partie défenderesse, PERSONNE1.) a fait plaider qu'il aurait souffert de multiples problèmes de santé (d'ordre psychiques et problèmes cardiologiques) et qu'il aurait été occupé à se rendre chez les médecins.

A l'examen des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater qu'il n'en résulte pas que PERSONNE1.) se soit trouvé en incapacité de travail à un quelconque moment.

Par ailleurs, il a consulté un psychologue déjà avant son congédiement et ce initialement pour des problèmes familiaux.

Il s'ensuit que les problèmes de santé du requérant ne sont pas directement imputables à l'employeur.

Au vu de ce qui précède, il y a donc lieu de retenir que PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi afin de minimiser son préjudice ni que son état de santé l'aient réellement empêché à faire des diligences dans la recherche d'emploi dès le licenciement.

Dès lors, le requérant n'a donc pas établi avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période de préavis qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui 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 également à la longue durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 3.000 euros.

### *Congés non pris*

Aux termes de sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a encore formulé pour mémoire une demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris.

Il s'est rapporté à prudence de justice en ce qui concerne le chef de demande.

Force est de constater que d'une part, cette demande n'a pas été chiffrée et que d'autre part, elle n'est pas reprise dans le dispositif de la requête.

Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte.

*Demandes accessoires*

*Exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », il n'y a donc pas lieu à exécution provisoire du jugement.

*Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

### ***Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG***

A l'audience publique du 27 novembre 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 55.925,22 euros à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) 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 DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne sont pas remplies.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à déclarer non fondée.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;**

**reçoit** la demande en la pure forme,

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours exercé en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 27 septembre 2023;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros (trois mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**