

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 245/2026
L-TRAV-761/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 JANVIER 2026

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

Rosa DE TOMMASO

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

partie demanderesse, comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 11 décembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 18 janvier 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025.

Lors de cette audience Maître Delia LAURIA comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Pierre LEININGER comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par Maître Lynn FRANK, n'était pas représenté lors des plaidoiries en date du 9 décembre 2025. Il a demandé le même jour de voir réserver sa demande et de fixer une continuation des débats.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la « société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du Travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire que le licenciement avec préavis du 23 mai 2023 est abusif et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 30.015,76 euros à titre de réparation de son préjudice moral et la somme de 75.039,40 euros à titre de réparation de son préjudice matériel, à chaque fois avec les intérêts à partir de la demande en justice.

PERSONNE1.) demande de voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 5.000 euros au titre des frais et honoraires d'avocat exposés et il requiert en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

Suivant décompte actualisé versé à l'audience du 9 décembre 2025, PERSONNE1.) réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 1.871 euros.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 février 2016, avec effet au 15 mars 2016, en qualité de « Senior Associate » affecté au service des ressources humaines (RH).

Suivant courrier daté du 14 juillet 2022, PERSONNE1.) a été promu au poste de « Associate Director » avec effet au 1^{er} octobre 2022.

Par un courrier recommandé du 23 mai 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois commençant à courir le 1^{er} juin 2023 et expirant le 30 septembre 2023.

Il a été dispensé de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier de son mandataire daté du 25 mai 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 30 juin 2023, lui a fait parvenir la lettre de motifs suivante :

Cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son mandataire du 30 août 2023.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la protection spéciale de l'article L.121-6 du Code du travail

PERSONNE1.) conclut en premier lieu au caractère abusif du licenciement motif pris qu'il a été licencié pendant sa période de protection dans le cadre d'une incapacité dûment excusée en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail. Malgré l'avertissement, en date du 18 mai 2023, de son incapacité de travail et communication du certificat médical, la société SOCIETE1.) lui aurait adressé le 19 mai 2023 un courrier de convocation à un entretien préalable. Ce courrier, envoyé

dans une enveloppe sans-entête de la société et depuis la France, ne lui serait parvenu qu'en date du 24 mai 2023.

La société SOCIETE1.) estime que le requérant ne pouvait se prévaloir d'une quelconque protection contre le licenciement au moment du déclenchement de la procédure de licenciement. Contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), le courrier recommandé d'invitation à un entretien préalable au licenciement portant le numéro « NUMERO2.) » aurait été posté le 17 mai 2023, et non pas le 19 mai 2023. Le 17 mai 2023, jour d'envoi du courrier, PERSONNE1.) aurait été présent à son lieu de travail. Bien que le certificat d'incapacité de travail établi le 17 mai 2023 porte la mention manuscrite « *àpd 16h00* », PERSONNE1.) aurait été vu ce jour par ses collègues sur son lieu de travail encore à 17.00 heures et il n'aurait informé l'employeur de son absence que le lendemain, 18 mai 2023 à 14.10 heures.

Interrogé à des fins de clarification, le médecin traitant aurait indiqué, par courriel, avoir procédé à l'examen de PERSONNE1.) le 17 mai 2023 en soirée, à la maison médicale, et non à 16h00. La mention manuscrite « *àpd 16h00* » portée sur le certificat d'incapacité de travail se référerait à l'heure de départ de PERSONNE1.) de son lieu de travail, telle que déclarée par celui-ci.

Il y aurait partant lieu de constater que le courrier d'invitation à un entretien préalable a été adressé à PERSONNE1.) de manière régulière, un jour où ce dernier travaillait dans les locaux de son employeur et où il n'avait aucunement informé son employeur d'une incapacité de travail.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

«(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive (...) ».

En application de l'article L.121-6 du Code du travail précité, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié

est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

Les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, déterminant les conditions de la protection du salarié contre le licenciement, précisent qu'il est interdit à l'employeur de procéder à un licenciement ou de convoquer à un entretien préalable au licenciement dès qu'il est averti de la maladie ou qu'il est en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail.

Il appartient ainsi au salarié afin de bénéficier de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver non seulement que l'employeur était averti de son incapacité de travail le jour même de l'empêchement, mais encore qu'il était en possession du certificat médical du salarié le troisième jour de son absence.

Il est constant que le 18 mai 2023 à 14h10 heures, PERSONNE1.) a informé son supérieur hiérarchique de son incapacité de travail. Le même jour, PERSONNE1.) a transmis à l'employeur son certificat d'incapacité de travail.

PERSONNE1.) ne soutenant pas avoir informé son employeur ou remis le certificat d'incapacité de travail dès le 17 mai 2023, les débats relatifs à la mention manuscrite « *à pd 16h00* » portée sur le certificat par le médecin traitant sont sans incidence sur la solution du litige.

S'agissant de la date d'envoi du courrier de convocation à l'entretien préalable, il ressort du tampon apposé par « SOCIETE2.) » sur la fiche de dépôt d'un envoi recommandé international que le courrier recommandé n° NUMERO2.) adressé par l'expéditeur SOCIETE3.) à PERSONNE1.) a été déposé en date du 17 mai 2023.

Les extraits des plateformes de suivi postal versés par le requérant ne permettent pas de retracer les différentes étapes de l'acheminement du courrier à compter de son dépôt. Dès lors, le tribunal ne saurait en tirer aucune conclusion quant à la date effective de prise en charge de l'envoi.

Il en va de même de la mention « *19-05-23 PR France* » figurant sur la copie d'une enveloppe versée par le requérant. Même si le document en question porte certes l'étiquette correspondant au numéro de recommandé précité, cette seule mention, pouvant tout aussi bien se rapporter à une étape ultérieure du traitement postal, ne permet pas de conclure que le courrier n'a été déposé que le 19 mai 2023.

Au vu de ces éléments, il y a lieu de retenir que la convocation à l'entretien préalable a été expédiée par l'employeur en date du 17 mai 2023, soit antérieurement à l'information relative à l'incapacité de travail du salarié intervenue le 18 mai 2023.

PERSONNE1.) laisse ainsi d'établir qu'il avait informé son employeur de son absence pour cause d'incapacité de travail au moment de la notification de la convocation à l'entretien préalable.

Il est de jurisprudence constante que l'avertissement de l'employeur par le salarié de son incapacité de travail respectivement la remise d'un certificat médical, après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, n'a pas pour effet de suspendre ou

d'interdire la procédure régulièrement engagée en vue du licenciement du salarié (Cour d'appel, 4 mai 2017, n° 43645 du rôle).

En effet, la régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable au licenciement, première étape de la procédure de licenciement dans une entreprise employant au moins 150 salariés, emporte régularité du licenciement ultérieur, sous réserve du respect par l'employeur des dispositions de l'article L.124-2 du code du travail. L'avertissement de l'employeur par le salarié, après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, de son incapacité de travail respectivement la remise à ce dernier d'un certificat médical n'ont ainsi pas pour effet de suspendre voire même d'interdire la procédure régulièrement engagée en vue du licenciement du salarié (Cour d'appel, 26 octobre 2006, n°30698 du rôle).

Faute pour PERSONNE1.) d'établir qu'il avait dûment averti son employeur de son absence pour cause d'incapacité de travail au moment de la convocation à l'entretien préalable, ce dernier ne saurait se prévaloir de la protection contre le licenciement édictée par l'article L.121-6 du Code du travail. Son argumentation de ce chef à l'appui de sa demande à voir déclarer le licenciement abusif n'est dès lors pas fondé.

Quant à la tardiveté de la lettre de motivation

PERSONNE1.) fait plaider que par lettre recommandée du 25 mai 2023, il a demandé les motifs de son licenciement et que l'employeur n'a pas fourni les motifs dans le délai légal d'un mois. L'employeur aurait été avisé du courrier de demande des motifs le 26 mai 2023, date à laquelle l'envoi aurait été redirigé à la demande du destinataire.

Il estime dès lors que son licenciement est à déclarer comme étant abusif.

L'employeur soutient avoir reçu la lettre contenant la demande des motifs en date du 30 mai 2023, de sorte qu'il devrait être retenu qu'il a fourni les motifs dans le délai d'un mois.

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que : « (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 (...) ».

En employant le terme de « notification », le législateur a entendu faire courir le délai seulement à partir du jour où le destinataire, en l'occurrence la société SOCIETE1.), a reçu la lettre contenant la demande des motifs respectivement le jour où il en a été

avisé par la poste (Cour d'Appel, 21 décembre 1995, SOCIETE4.) c/ PERSONNE2.), n° 17040 du rôle).

Le délai pour répondre à une lettre ne peut en effet courir qu'à partir de la date à laquelle le destinataire en a pris connaissance (réception) ou dû en prendre connaissance (avisé).

En l'espèce, le requérant a versé en cause son courrier de demande de motifs daté au 25 mai 2023.

L'envoi a été posté à l'adresse de la société employeuse par voie recommandée en date du 25 mai 2023.

Il est de jurisprudence que le salarié qui a suffi aux exigences de la loi, n'a pas à rapporter la preuve de la réception de sa demande de motifs par l'employeur, celle-ci étant présumée jusqu'à preuve du contraire.

L'article L.124-5 du Code du travail qui retient que le salarié peut demander les motifs de son licenciement dans le mois de la réception de la lettre de licenciement avec préavis, ne vise pas une lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce contexte, il a été décidé que « *Comme le législateur a seulement prévu [...] que la notification du licenciement, de la demande des motifs et de la réponse à cette lettre se fassent par lettre recommandée, sans exiger que la lettre recommandée soit accompagnée d'un avis de réception, il appartient au destinataire, à qui on reproche d'avoir répondu en dehors du délai légal de rapporter la preuve de la date de la réception de la lettre et par conséquent la preuve que sa réponse a été expédiée dans le délai légal.* » (Cour d'appel, 28 avril 1994, n°13208 du rôle).

Dès lors, il appartient à l'employeur de prouver que cette lettre lui est parvenue avec un certain retard.

Il résulte du « *récapitulatif de suivi d'envoi(s)* » versé par la société SOCIETE1.) qu'en date du 26 mai 2023 l'envoi a été « *redirigé sur demande du destinataire* » pour finalement être remis en date du 30 mai 2023.

Elle expose qu'elle a sollicité auprès des services postaux la redirection des courriers à l'adresse de sa boîte postale, de sorte que le courrier adressé à l'adresse de son siège social a été automatiquement redirigé par le facteur vers la boîte postale « BP 780 », sans qu'elle n'en ait été avisée.

Elle verse un échange de courriels entre son mandataire et un conseiller de la Poste suivant lequel la mention « *redirigé sur demande du destinataire* » signifie que « *le recommandé a été scanné comme redirigé vers cette boîte postale* ».

Comme il ne résulte pas de la pièce versée en cause que l'employeur ait été avisé de la lettre de demande de motifs avant le 30 mai 2023, la lettre de motivation expédiée le 30 juin 2023 ne saurait partant être considérée comme tardive, étant encore précisé que c'est la date de l'expédition de la lettre de motivation qui doit être prise en considération pour vérifier si le délai du mois a été respecté, l'obtention de la missive

par le salarié ne constituant pas une condition de validité de la notification mais ayant pour seul effet de faire courir les délais s'il y a lieu.

La précision des motifs

L'article L.124-5 (2) du Code du travail impose à l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

La précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux-aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. (cf. Cour d'appel, 17 octobre 2012, n°35548 du rôle).

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

PERSONNE1.) est d'avis que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

De son côté, SOCIETE1.) considère que les motifs sont énoncés avec suffisamment de précision.

Dans le courrier des motifs du 30 juin 2023, l'employeur rappelle les fonctions occupées par PERSONNE1.) et les tâches lui incombant dans son rôle en tant que chef d'équipe de l'équipe « *HR Enablement* » au sein du département RH ainsi que les circonstances de sa nomination au poste de « *Human Resources Deputy* ».

L'employeur expose que les manquements reprochés à PERSONNE1.) ont été découverts dans le cadre des investigations suite à une plainte faite par trois chefs d'équipes, y compris PERSONNE1.), au sujet de leur supérieur hiérarchique PERSONNE3.).

Les manquements en question se rapportent à une mésentente entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), ainsi qu'à des agissements inappropriés de PERSONNE1.) envers

plusieurs collaborateurs, notamment les membres de l'équipe « *Human Resources Business Partner* » (HRBP).

Ainsi, au cours d'une réunion en date du 10 mai 2023, il serait apparu évident qu'il existe une mésentente entre les trois chefs d'équipe, y compris PERSONNE1.), d'un côté, et leur supérieur hiérarchique PERSONNE3.), de l'autre, et qu'une coopération future n'est pas plausible.

C'est à juste titre que PERSONNE1.) soutient que SOCIETE1.) se limite à dresser des constats sur l'existence d'une mésentente et à présumer les conséquences d'une telle mésentente, sans formuler le moindre reproche précis et daté à son encontre.

Il ne résulte ni de l'énoncé vague de ce premier motif ni des extraits du procès-verbal de la réunion du 10 mai 2023 reproduits dans la lettre de motivation, difficilement compréhensibles pour le Tribunal du Travail en raison des abréviations et notions techniques utilisées, en quoi la mésentente constatée serait imputable à PERSONNE1.) ou justifierait le licenciement de ce dernier au regard de l'impératif du bon fonctionnement d'SOCIETE1.).

Il en va de même des extraits des procès-verbaux d'audition de collaborateurs reproduits dans la lettre de motivation et qui ne font référence à aucune conduite inappropriée suffisamment précise de PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique.

En effet, il en résulte que PERSONNE4.) a indiqué lors de son audition du 10 mai 2023 que « [...] *these 3 leaders (PERSONNE1.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.) are openly against PERSONNE7.) in their daily interactions in the open space, in meetings and through email correspondance [...].* »

PERSONNE8.) aurait indiqué le même jour « [...] *There is a really bad atmosphere within an HR team. This is coming from HR Enablement team mainly but there are also other factors coming from PERSONNE6.) and PERSONNE5.). [...] I work until late in the office and I see often the 3 people mentioned in a room discussing several times late in the evening. It appears really strange the number of meetings and their length. I also do not understand why the 3 leaders referred do not appear to meet or work together with our HRD, PERSONNE7.) [...]* » et PERSONNE9.) aurait dit « [...] *There are different clans. There is one clan with Clement R., PERSONNE5.) et PERSONNE1.). who are all the time together and do not seem to accept the authority of PERSONNE7.) [...]* »

Aucun incident concret et daté n'est néanmoins décrit.

La lettre de motivation conclut, sans plus de précisions, qu'une coopération future entre le requérant et son supérieur hiérarchique n'est pas possible et que les reproches formulés par les trois chefs d'équipes dans le cadre de leur plainte ne sont pas fondés.

En ce qui concerne ce premier motif, il convient partant de retenir qu'aucun grief n'est formulé avec suffisamment de précision pour que le tribunal puisse en apprécier la réalité et la gravité.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) un comportement irrespectueux, agressif et dénigrant à l'égard de certains autres collaborateurs et notamment à l'égard des membres de l'équipe HRBP.

Pour illustrer ce grief, l'employeur cite des extraits des procès-verbaux d'audition de PERSONNE4.) en date du 10 mai 2023, de PERSONNE10.) en dates des 8 et 10 mai 2023, ainsi que d'PERSONNE9.) en date du 10 mai 2023.

Il reproduit également dans la lettre de motifs des extraits d'un courriel adressé par la présidente de la délégation du personnel à PERSONNE11.) et PERSONNE12.) en date du 16 mai 2023.

Il échet toutefois de constater, à la lecture des passages invoqués, que les reproches formulés par ces personnes demeurent essentiellement vagues et imprécis. Ils se limitent à évoquer le ton employé par PERSONNE1.), un prétendu manque de communication, de compréhension et de soutien de sa part, ainsi que des remarques non autrement identifiées qui sont qualifiées de négatives et irrespectueuses, sans faire état d'incidents concrets, datés et contextualisés.

Ainsi, le reproche formulé par PERSONNE10.) selon lequel il se serait vu refuser, par une certaine PERSONNE13.) ainsi que par PERSONNE1.), « *a meeting update status on something* » n'est pas suffisamment détaillé pour permettre d'en apprécier le caractère fautif. Il n'est en outre pas précisé si cet incident se serait produit le 8 ou le 10 mai 2023, ni si c'est effectivement PERSONNE1.) qui était à l'origine de ce refus. Aucun incident précis n'est en outre visé en ce qui concerne le reproche de PERSONNE10.) suivant lequel « [...] *The way he speaks to me is not professional. It was more about the tone in which he addresses me rather than the concrete words. This is the only person with whom I have experienced an inappropriate behavior.* »

Les reproches exprimés par PERSONNE9.) ne visent pas directement PERSONNE1.) mais le « *team HR Enablement* » de manière globale. Ces faits, concernant le report d'une réunion au sujet des « *exit stats* », ne sont pas datés ni contextualisés.

Le grief suivant lequel PERSONNE1.) aurait « *bombarded them with emails for allegedly not doing their jobs and that he could not do his job because of it* » et que « *PERSONNE1.) was aggressive and disrespectful for no reason* » le 15 mai 2023 n'est pas davantage précis, les indications figurant dans la lettre de motifs ne permettant d'identifier ni le nombre de messages concernés, ni leur contenu exact, objet ou contexte.

Concernant l'exemple en date du 12 mai 2023, il n'est pas précisé quel travail à accomplir par PERSONNE10.) aurait été critiqué ni dans quelles circonstances et en présence de quelles personnes cette critique serait intervenue. Le tribunal rappelle qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour les parties, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision. La seule référence à un « *ISQM status catch-up* » ne permet pas au tribunal de saisir le contexte de l'incident.

Enfin, aucun élément de contexte ni aucune date précise n'est indiquée concernant les courriels dans le cadre desquels PERSONNE1.) aurait posé à PERSONNE9.) « *a question about Assurance* », non autrement détaillée, empêchant le tribunal d'apprécier le caractère fautif de cette question respectivement de la réaction du requérant.

Le deuxième motif est partant également trop vague et imprécis de sorte qu'il est impossible d'en saisir la portée exacte et d'apprécier le caractère réel et sérieux.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il convient donc de décider que le licenciement de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

Tel que convenu à l'audience, il y a lieu de réserver les demandes de PERSONNE1.) du chef de préjudice matériel et moral et de frais et honoraires d'avocats.

Il y a encore lieu de réserver le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Il y a également finalement lieu de réserver la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que les frais et dépens.

Ces volets sont fixés à une audience ultérieure pour continuation des débats.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande,

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 23 mai 2023 par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

sursoit à statuer sur les demandes PERSONNE1.) du chef de préjudice matériel et moral et des frais et honoraires d'avocat,

sursoit à statuer sur la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

sursoit à statuer sur la demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sur les frais,

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi, 3 mars 2026 à 15.00 heures, salle JP.0.15 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

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**