

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4126 / 2025
L-TRAV-177/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 DECEMBRE 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocate à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite
au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alessia BORDON, avocate à la Cour, en
remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Strassen.

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 7 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 mars 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 1^{er} décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Carmen RIMONDINI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Alessia BORDON répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « SOCIETE1.) »), devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

*préjudice matériel : 43.974,- EUR,

*préjudice moral : 5.000,- EUR,

avec à chaque fois les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Les faits

Par contrat à durée indéterminée avec effet au 14 novembre 2022, PERSONNE1.) fut embauché en qualité d'« *expert-comptable* » par SOCIETE1.) .

Il est notamment stipulé à l'article 1 dudit contrat ce qui suit : « *A la demande de l'Employeur, et après la période d'essai, l'Employé deviendra gérant, délégué à la gestion journalière et portera l'autorisation d'établissement requise pour l'exercice de l'activité de l'Employeur en conformité avec les dispositions légales* ».

Le 24 juillet 2023, SOCIETE1.) a introduit une demande en autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable auprès du Ministère de l'Economie.

Par décision du 26 juillet 2023 du Ministère de l'Economie, la demande de SOCIETE1.) fut refusée au motif que PERSONNE1.) ne remplit pas la condition de qualification professionnelle prévue à l'article 3 de la loi modifiée d'établissement du

2 septembre 2011, faute de verser un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur.

Par courrier du 1^{er} août 2023 du Ministère de l'Economie, SOCIETE1.) fut invitée à verser au dossier une copie du certificat de reconnaissance d'équivalence du diplôme de PERSONNE1.) par rapport à un des diplômes luxembourgeois correspondant.

Par courrier recommandé du 23 août 2023, PERSONNE1.) fut licencié par la société défenderesse moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} septembre 2023 et ayant pris fin le 31 octobre 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 28 septembre 2023 libellé dans les termes suivants :

« COURRIER »

Par courrier recommandé du 20 novembre 2023, le requérant a protesté contre les motifs du licenciement.

Les moyens et prétentions

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de motifs ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Le requérant conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de motivation.

Il conteste avoir eu un comportement malhonnête et déloyal par rapport à son ancien employeur. Il soutient avoir été en possession des documents réclamés par le Ministère de l'Economie dans le courrier du 1^{er} août 2023 et qu'il a les qualités professionnelles requises pour l'octroi de l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable. A l'appui de ces allégations, il renvoie au certificat d'affiliation au Centre Commun de la Sécurité sociale, aux attestations de ses anciens employeurs, au diplôme délivré par l'Université PERSONNE2.) ainsi qu'au certificat de formation complémentaire des candidats experts-comptables délivré par l'Université du Luxembourg.

Il conteste avoir eu connaissance des courriers du Ministère de l'Economie des 26 juillet et 1^{er} août 2023.

Il soutient que les emails versés en cause par SOCIETE1.) ne sauraient établir la réalité des erreurs de gestion lui reprochées. Concernant le reproche relatif au faible nombre de dossiers clôturés, il donne à considérer qu'une comparaison avec une collègue de travail n'est pas pertinente, dès lors que l'envergure des dossiers différerait.

Quant au reproche relatif aux fautes de facturation, il fait valoir que l'émission des factures ne relèverait pas de ses attributions, de sorte que ces fautes ne sauraient lui être imputées.

Il soutient qu'il n'avait pas été au courant du fait que PERSONNE3.) était chargée du contrôle de son travail. Il donne à considérer que PERSONNE3.), n'étant pas expert-comptable, n'a pas pu le contrôler.

Concernant le reproche relatif aux arrivées tardives au lieu de travail en août 2023, le requérant fait valoir, qu'il ne résulte pas du relevé de la pointeuse versé en cause que le badge utilisé était le sien.

SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la forme de la requête déposée le 7 mars 2024.

Elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Elle conclut également au caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de motifs.

Elle soutient que l'obligation prévue à l'article 1er du contrat de travail, imposant au requérant de détenir l'autorisation d'établissement pour exercer l'activité d'expert-comptable après la période d'essai, constituait une obligation essentielle pour les deux parties. PERSONNE1.) aurait indiqué lors de l'entretien d'embauche que, pour satisfaire aux conditions d'octroi de ladite autorisation, il devait encore accomplir six mois de travail auprès d'un expert-comptable.

Pour établir le fait que le requérant ne présente pas les qualifications professionnelles requises pour l'octroi de l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable, SOCIETE1.) se réfère aux courriers du Ministère de l'Economie des 26 juillet et 1^{er} septembre 2023 lui adressés suite à l'introduction de la demande le 24 juillet 2023.

Elle conteste par ailleurs l'affirmation du requérant selon laquelle il n'aurait pas eu connaissance de ces courriers.

Enfin, elle sollicite le rejet de la pièce n°10 produite par le requérant, estimant qu'elle est non pertinente pour la solution du litige, dès lors que les tâches exactes effectuées par le requérant n'y sont pas mentionnées.

SOCIETE1.) soutient que les autres motifs énoncés dans la lettre 28 septembre 2023, sont étayés par les échanges d'emails versées en cause.

Elle formule à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins pour rapporter la preuve du caractère réel des motifs énoncés dans la lettre du 28 septembre 2023.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'une montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

Le licenciement

La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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 licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

Il découle de la lettre de motifs que SOCIETE1.) justifie le licenciement de PERSONNE1.) par le manque de qualifications professionnelles pour porter l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable, par des fautes professionnelles et par un manque de sérieux et de professionnalisme.

SOCIETE1.) précise en détail les raisons pour lesquelles elle considère que PERSONNE1.) ne dispose pas des qualifications professionnelles légalement requises pour l'octroi de l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable et la raison pour laquelle elle considère que PERSONNE1.) a menti quant à ses qualifications professionnelles lors de l'entretien d'embauche. Elle a annexé les courriers du Ministère de l'Economie des 26 juillet et 1^{er} août 2023. Ces faits sont dès lors énoncés de façon précise.

SOCIETE1.) reproche sous un point (i) à PERSONNE1.) « *un manque de suivi des dossiers et le non-respect des délais* » qu'elle illustre par plusieurs faits dont elle indique à chaque fois les circonstances temporelles ainsi que le client concerné. Ces faits sont dès lors également énoncés de façon précise.

L'employeur reproche également à PERSONNE1.) de n'avoir clôturé qu'un nombre trop faible de dossiers en 2023, en le comparant à une autre employée. Toutefois, il ne précise ni la nature des tâches à accomplir dans ces dossiers ni leur complexité, de sorte qu'il n'est pas possible d'apprécier si le nombre de dossiers clôturés par le requérant était effectivement insuffisant.

Ces faits sont dès lors à écarter.

SOCIETE1.) reproche sous un point (ii) à PERSONNE1.) d'avoir commis des erreurs dans la facturation et la comptabilité de certains clients, reproches qu'elle illustre par plusieurs exemples.

SOCIETE1.) se réfère à deux emails datés des 12 et 19 septembre 2023, émanant du client GROUPE1.), pour reprocher à PERSONNE1.) que ce dernier se serait plaint de son travail. Toutefois, ces faits concernent des plaintes formulées après le licenciement et ne peuvent, dès lors, être pris en considération.

Les autres exemples d'erreurs sont énoncés de façon vague et peu précise ne permettant ni d'identifier les factures et documents comptables concernés ni l'ampleur des erreurs commises et des redressements à effectuer.

Il en va de même des faits repris sous les points (iii), relatifs à des reproches de lacunes et oublis dans les déclarations TVA et d'impôts, décrits de façon peu précise et vague ne permettant notamment pas d'identifier les erreurs reprochées.

Ces faits sont dès lors également à écarter.

Le reproche relatif à l'incapacité du requérant de gérer une équipe, énoncé sous le point (iv), est formulé de manière générale, non étayé par des exemples concrets, de sorte qu'il est à rejeter pour défaut de précision.

Le reproche relatif à un manque de sérieux et de professionnalisme de PERSONNE1.) est illustré par plusieurs faits. Ces faits — à savoir le non-remplissage des time sheets, des arrivées tardives au lieu de travail, ainsi que le départ en vacances que SOCIETE1.) considère comme mal planifié au regard des tâches non accomplies — sont exposés de manière précise par l'employeur.

Concernant le reproche relatif au temps passé sur des sites internet non professionnels, les faits ne sont pas exposés de manière suffisamment précise, dans la mesure où SOCIETE1.) n'indique pas la durée exacte pendant laquelle le requérant aurait consulté ces sites. Dès lors, l'ampleur de ce reproche ne peut être appréciée. Ce fait est par conséquent à écarter.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

Examen du caractère réel

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8ème ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

L'article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

*Le motif relatif aux qualifications professionnelles

Pour établir la réalité du premier motif, SOCIETE1.) se réfère aux courriers du Ministère de l'Economie et aux attestations testimoniales de PERSONNE3.).

Il résulte de l'article 1er du contrat de travail que PERSONNE1.) s'est engagé à porter l'autorisation d'établissement requise pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable à partir de la fin de la période d'essai. PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale du 5 février 2025 qu'il a été discuté lors de l'entretien d'embauche du 8 novembre 2022 qu'une condition essentielle et déterminante dans le cadre de la conclusion du contrat de travail est que le requérant était censé porter l'autorisation d'établissement requise pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable.

PERSONNE3.) atteste encore que PERSONNE1.) avait indiqué lors de cet entretien qu'il lui manquait six mois de travail auprès d'un expert-comptable pour pouvoir remplir les conditions d'octroi de l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable.

Il y a encore lieu de constater que le requérant a été engagé en qualité qu'expert-comptable dans le contrat de travail et qu'il a affiché cette qualité dans le CV qu'il a soumis à SOCIETE1.). Il résulte encore des éléments soumis à l'appréciation du tribunal qu'il a signé des emails en affichant la qualification d'expert-comptable.

Aux termes de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales (ci-après, la « **loi modifiée du 2 septembre 2011** »), pour pouvoir exercer l'activité d'expert-comptable, il est requis de disposer d'une autorisation d'établissement délivrée par le Ministère de l'Economie.

Il résulte du courrier du 26 juillet 2023 du Ministère de l'Economie qu'aucun diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur n'a été versé à l'appui de la demande en autorisation d'établissement introduite par SOCIETE1.).

Il résulte du courrier du 1^{er} août 2023 du Ministère de l'Economie que le certificat de reconnaissance d'équivalence du diplôme de PERSONNE1.) n'a pas été versé au dossier.

Il y a dès lors lieu d'admettre que le diplôme de PERSONNE1.) fut versé au dossier suite au courrier du 26 juillet 2023. Il s'ensuit que le requérant devait nécessairement avoir eu connaissance du courrier du 26 juillet 2023.

Dans les deux courriers, il est précisé que le certificat d'affiliation au SOCIETE2.) fourni avec la demande d'autorisation d'établissement renseigne uniquement une pratique de professionnelle depuis novembre 2022 auprès de SOCIETE1.) alors que l'accomplissement d'une pratique professionnelle de trois ans dans la branche dont au moins une auprès d'un expert-comptable dûment établi est requis.

PERSONNE1.) n'établit pas être en possession d'un certificat de reconnaissance d'équivalence de son diplôme.

PERSONNE1.) n'établit pas non plus qu'il remplit la condition pour l'accès à la profession d'expert-comptable prévue par l'article 21 de la loi modifiée du 2 septembre 2011 prévoyant une pratique professionnelle de trois ans dans la branche, postérieurement à l'obtention du diplôme, dont un an au moins auprès d'un expert-comptable dûment établi.

Le test d'aptitude dont fait état PERSONNE1.) n'en est qu'une condition d'accès parmi d'autres pour la profession d'expert-comptable et ne saurait rapporter la preuve qu'il remplit toutes les conditions d'accès.

Au vu de ce qui précède, la prétention de PERSONNE1.) selon laquelle il serait en possession des documents nécessaires et qu'il aurait les qualités professionnelles nécessaires pour obtenir l'octroi de l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable dès la fin de la période d'essai prévue dans le contrat de travail est contredite.

Il est dès lors établi que PERSONNE1.) n'a pas rempli les conditions pour obtenir l'autorisation d'établissement ni à la fin de la période d'essai ni au moment du licenciement.

*Le motif relatif aux erreurs de gestion

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) un manque de suivi des dossiers et le non-respect des délais.

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE4.) a adressé des emails le 2 juin et le 17 juillet 2023 à PERSONNE1.) pour se renseigner sur l'état d'avancement de la « *comptabilité d'SOCIETE3.) Sa pour l'exercice 2022* ». Il en résulte encore que PERSONNE5.) a également demandé par email du 26 juillet 2023 à PERSONNE1.) de l'informer sur l'état d'avancement du bilan de 2022 pour la même entité. Par email du 16 août 2023, PERSONNE4.) a demandé à PERSONNE1.) de lui fournir un projet du *TB et GL* de SOCIETE4.).

En outre, PERSONNE6.), Finance Director de la société SOCIETE5.), écrit dans un email du 19 juillet 2023 notamment ce qui suit : « *En ce qui concerne le trimestre prochain, je laisserai avec grand plaisir PERSONNE1.) se charger de toute la comptabilité à condition : qu'il respecte les délais (ce que jusque-là n'a pas été le cas, donc j'ai dû intervenir afin de respecter les délais)* ».

Il est dès lors établi que plusieurs rappels ont été adressés à PERSONNE1.) concernant la comptabilité du client SOCIETE4.) et qu'il n'a pas respecté les délais pour le client SOCIETE5.).

*Le motif relatif au manque de professionnalisme

Quant au reproche relatif aux time sheets, il ressort des pièces versées au dossier qu'un courriel de rappel a été adressé à PERSONNE1.) le 2 août 2023 ; toutefois, il n'est pas établi qu'il n'aurait pas rempli les time sheets pour le mois de juillet 2023.

Concernant le départ en vacances en août 2023, il ne saurait être reproché à un salarié de prendre un congé dûment accordé.

Quant au reproche relatif aux arrivées tardives, les relevés de pointeuse produits en pièce n°23 par SOCIETE1.) ne permettent pas d'établir qu'ils concernent PERSONNE1.), de sorte que ce grief n'est pas établi.

Tous ces faits sont dès lors à rejeter pour défaut de caractère réel.

Examen du caractère sérieux

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Il est établi que l'obligation, pour PERSONNE1.), de détenir l'autorisation d'établissement pour l'exercice de l'activité d'expert-comptable dès la fin de la période d'essai constituait un élément essentiel lors de la conclusion du contrat de travail. Dès lors, le fait de ne pas présenter les qualifications professionnelles requises pour l'octroi de ladite autorisation constitue, à lui seul, une cause justifiant le licenciement avec préavis. À cela s'ajoute que deux clients se sont plaints du non-respect des délais par PERSONNE1.).

Le licenciement est dès lors à déclarer justifié.

Les demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 23 août 2023 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

La demande de l'ETAT

La demande de l'ETAT est à déclarer non fondée, le licenciement avec préavis étant régulier et justifié.

Les demandes accessoires

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'ayant pas obtenu gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À défaut pour SOCIETE1.) de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée.

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la partie requérante.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 23 août 2023 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée