

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4390 / 2025
L-TRAV-264/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 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
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Claudia ARMELLIN, 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 Kefseresma AKSU, avocate à la Cour, en
remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocate à la Cour, les deux 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 29 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 avril 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 17 novembre 2025. Lors de cette audience, Maître Claudia ARMELLIN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Kefseresma AKSU 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 29 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance, les montants suivants :

*indemnité de départ : 8.796,11 EUR,

*indemnité compensatoire de préavis : 17.592,22 EUR,

*préjudice matériel : 637,47 EUR

*préjudice moral : 5.000,- EUR.

Il sollicite encore l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Faits

PERSONNE1.) fut engagé en qualité d'« *ouvrier nettoyeur* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 24 septembre 2007.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 14 novembre 2023, qui est rédigé comme suit :

« COURRIER »

Par courrier recommandé du 21 novembre 2023, le syndicat SOCIETE2.) a protesté pour le compte du requérant contre le licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) sollicite que le licenciement dont il a fait l'objet soit déclaré abusif. Il soutient, en premier lieu, que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne satisfont pas aux exigences de précision imposées par le Code du travail ainsi que par la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Le requérant conteste également le caractère réel des griefs formulés à son encontre. Il affirme que les faits qui lui sont reprochés se limitent à une insuffisance professionnelle, laquelle, selon lui, ne saurait constituer une faute grave justifiant une rupture immédiate du contrat de travail. Il estime par ailleurs que l'employeur ne démontre pas l'existence de manquements répétés et persistants qui pourraient caractériser un comportement fautif d'une gravité telle qu'elle justifierait un licenciement avec effet immédiat.

Il ajoute que les courriels mentionnés dans la lettre de licenciement seraient des « *pièces fabriquées* », destinées à créer artificiellement des motifs de rupture. Il soutient en outre que les fautes invoquées ne peuvent lui être imputées dès lors que l'employeur ne lui aurait pas fourni le matériel nécessaire à l'exécution correcte de ses fonctions. Enfin, il considère que la non-attribution d'un marché ne peut lui être reprochée, étant tributaire d'éléments indépendants de sa volonté.

SOCIETE1.) conclut à la régularité du licenciement de PERSONNE1.) et s'oppose à l'ensemble des demandes indemnitaires.

Elle fait valoir que la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par la loi, et soutient que les motifs invoqués doivent être considérés comme réels et sérieux. Elle offre également de démontrer ces motifs par l'audition de témoins.

Elle sollicite l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les motifs de la décision

Le licenciement

La demande ayant été introduite dans les formes prescrites par la loi, elle est recevable en la forme.

La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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 tribunal 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 licenciement.

Il y a lieu de constater que, bien que l'employeur se réfère dans la lettre de licenciement à des courriels émanant des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE4.) ainsi qu'aux propos tenus lors de l'entretien préalable, aucun grief précis et circonstancié n'est articulé à l'encontre de PERSONNE1.), ni relativement au chantier SOCIETE3.), ni concernant le site SOCIETE4.).

Concernant le chantier SOCIETE3.), la lettre de licenciement se borne à indiquer que la société SOCIETE3.) n'a pas attribué le marché à SOCIETE1.). Or, il n'est pas précisé quelles prestations ont été réalisées lors des essais, ni exposé les motifs exacts de la non-attribution. Aucune indication n'est donnée quant à une prétendue mauvaise exécution des tâches par PERSONNE1.), ni quant à un manque de sérieux de sa part. L'employeur se limite à affirmer : « *lors de cet entretien, nous vous avons exposé les faits* », sans fournir la moindre explication quant au contenu des reproches.

Concernant le client la société SOCIETE4.), SOCIETE1.) invoque un courriel daté du 24 octobre 2023, sans pour autant formuler de grief explicite à l'égard de PERSONNE1.). Il ne ressort pas de la lettre de licenciement que les faits reprochés seraient ceux mentionnés dans ce courriel. Ces faits, au demeurant, sont exprimés de manière vague et dépourvue de toute précision circonstanciée.

Les motifs ne remplissent dès lors pas le critère de précision légalement requis, permettant à la partie demanderesse d'apprécier la nature et la portée des faits lui reprochés.

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

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 14 novembre 2023 est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

L'indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services de dix ans au moins.

Au vu de son ancienneté de plus de 16 ans, la partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 6 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de 16.829,28 EUR ($6 \times 2.804,88$).

L'indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à trois mois de salaire.

Le requérant n'indique pas le salaire mensuel brut ayant servi de base pour le calcul de l'indemnité de départ. Il s'est référé, à titre subsidiaire, au montant indiqué par la partie défenderesse, à savoir le montant de 8.493,86 EUR, en appliquant un salaire mensuel brut de 2.831,32 EUR.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de 8.493,96 EUR ($3 \times 2.831,32$).

Le préjudice matériel

En application de 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû

raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8ème ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE5.) SARL le 21 novembre 2023.

L'indemnité compensatoire de préavis qui a été allouée à PERSONNE1.) correspond à six mois de salaire. Il s'ensuit que l'intégralité de la période de référence, à savoir les 5 jours du 14 novembre au 21 novembre 2023, mise en compte par le requérant, est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts au titre d'un préjudice matériel.

Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'ancienneté et à l'âge du requérant au moment du licenciement ainsi qu'aux circonstances de celui-ci, le tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 5.000,- EUR.

En conclusion, la société défenderesse est à condamner au paiement du montant de 30.323,24 EUR, à augmenter des intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, le 29 mars 2024, jusqu'à solde.

Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le tribunal dispose

d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée et elle est à condamner aux frais et dépens de l'instance en application de l'article 238 du même code.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 14 novembre 2023 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 16.829,28 EUR;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 8.493,96 EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant 5.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 30.323,24 EUR avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2024, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence du montant de 1.000,- EUR;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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