

Rép.No. 498 /26

L-TRAV-347/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 FEVRIER 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 F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, demeurant à L-3490 Dudelange, 24-26, rue Jean-Jaurès,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée JB AVOCATS, établie et ayant son siège social à L-3490 Dudelange, 24-26, rue Jean-Jaurès, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B244679, représentée par sa gérante unique actuellement en fonctions Maître Jessica PACHECO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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 DEFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° 220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Chiara DI PRIMIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 juin 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 21 juillet 2025, 15 heures, salle N°JP.1.19.

Après deux remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 8 janvier 2026, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Jessica PACHECO se présenta pour la partie demanderesse et Maître Chiara DI PRIMIO se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 18 septembre 2024 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 20.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

PERSONNE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 8 janvier 2026, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée déterminée prenant effet au 17 octobre 2022 en la qualité de technicien polyvalent.

Les parties ont ensuite conclu un contrat de travail conclu à durée indéterminée avec effet au 29 juillet 2023.

Par lettre datée du 18 septembre 2024, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} octobre 2024 et se terminant le 30 novembre 2024, avec dispense de prestation de travail.

Par un courrier recommandé reçu par l'employeur le 15 octobre 2024, il a demandé les motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

L'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 24 octobre 2024.

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 du 29 octobre 2024, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) fait plaider qu'il conteste la précision et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Par ailleurs, il a versé aux débats des attestations testimoniales à l'appui de sa version des faits.

Le licenciement intervenu en date du 18 septembre 2024 serait dès lors à considérer comme abusif et il demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 10.787,14 euros
- préjudice moral 5.000,00 euros

La partie employeuse a conclu au débouté des demandes de son ancien salarié.

Elle fait quant à elle valoir que les motifs du licenciement auraient été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis notamment par les pièces et une attestation testimoniale produite en cause.

En ce qui concerne les revendications financières de la requérante du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du 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.

Elle doit encore permettre 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.

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 congédiement abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

Dans la lettre de motivation du 24 octobre 2024, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.), en résumé, d'avoir, en date du 3 septembre 2024, sur un chantier, « *donné une claque sur la main pour le repousser* » à PERSONNE2.) qui a failli tomber d'une échelle.

L'employeur décrit les circonstances dans laquelle cet incident s'est produit, avec indication du chantier et du nom des collègues présents et il explique pour quelles raisons il considère que ce fait justifie un licenciement avec préavis.

Le fait tel que libellé par l'employeur suffit aux exigences de précision.

Il convient donc de conclure que société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le moyen de la requérante doit également être rejeté.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment sérieuse pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

Il conteste notamment avoir donné une claque sur la main de PERSONNE2.) et fait plaider que ce dernier se serait énervé à cause d'un problème lors du démontage d'une porte et qu'il aurait uniquement écarté sa main, placé à environ 5 centimètres de son visage.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En ce qui concerne en premier un avertissement du 10 mai 2024 versé en cause par la partie défenderesse en pièce 4), il y a lieu de remarquer qu'il n'a pas été

mentionné dans le courrier des motifs, de sorte qu'il est sans pertinence et à écarter.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement intervenu, l'employeur a versé en cause le compte-rendu de l'entretien préalable avec la version des faits décrite par PERSONNE1.), une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) et un « témoignage » de PERSONNE2.).

De son côté, PERSONNE1.) a versé en cause des attestations testimoniales établies par PERSONNE4.) et par PERSONNE5.).

PERSONNE1.) a fait plaider que l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), produite en cause par la partie défenderesse ne seraient pas conforme aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile et il en demande le rejet.

Il conclut également au rejet du « témoignage » de PERSONNE2.) pour ne pas être conforme aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) a demandé le rejet des attestations testimoniales établies par PERSONNE4.) et par PERSONNE5.) au motif qu'elles ne seraient pas pertinentes et pas crédibles.

L'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Les formalités édictées par l'article 402 précité du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Il appartient, en effet, aux juges d'apprécier, si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

En l'espèce, l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) ne remplit aucunement les formalités de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile en ce qu'elle ne comporte pas de mention que l'auteur de l'attestation ait connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales qui est essentielle pour conférer au document une garantie de fiabilité.

Il n'y a toutefois pas lieu de l'écarter des débats. Elle sera considérée comme simple pièce du dossier.

En effet, il n'y a pas lieu d'écarter les attestations testimoniales versées, la loi n'attachant aucune sanction au non-respect des règles formelles prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'une attestation irrégulière peut parfaitement être prise en considération en tant qu'élément de conviction si elle présente les garanties nécessaires quant à l'honnêteté de l'auteur et l'exactitude des faits relatés, éléments qui n'ont pas été contestés en l'espèce (cf. T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, éd. 2012, n° 724 ; Cour 28 mars 2018, n° CAL-2017-00052 du rôle).

En ce qui concerne le document rédigé par PERSONNE2.), PERSONNE1.) a à juste titre soulevé qu'il ne s'agit pas d'une attestation testimoniale rédigée en conformité des prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

La partie défenderesse a fait répliquer que même s'il ne s'agit pas d'une attestation testimoniale conforme aux exigences de l'article précité, il s'agirait néanmoins d'un témoignage.

Comme il résulte de ce document qu'il a été rédigé par PERSONNE6.), responsable de PERSONNE2.) parce que celui-ci « ne maîtrise pas bien la langue française », il y a lieu de l'écarter des débats alors que le tribunal estime qu'il ne saurait constituer un élément de preuve fiable et objectif.

En revanche, les attestations testimoniales établies par PERSONNE4.) et par PERSONNE5.) sont recevables.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Tout d'abord, en ce qui concerne le témoignage écrit de PERSONNE5.), il y a lieu de constater qu'il n'a pas été présent sur le chantier au moment de l'incident. Il relate la version des faits donnée par PERSONNE1.) lors de l'entretien préalable.

PERSONNE4.), témoin direct, relate que PERSONNE2.) s'est trouvé sur un escabeau, occupé avec le démontage de la partie haute de la porte. Il a demandé à PERSONNE1.), placé au sol, décaler par le bas la partie fixe. Or, cette partie aurait été fixée au sol par un rail ce qui aurait rendu « *l'action impossible sur le fait* ». PERSONNE2.) n'aurait pas compris pourquoi PERSONNE1.) « *était inactif à sa demande et commença à hausser le ton* », se serait énervé et le premier lui aurait dit qu'il n'arrive pas à sortir l'élément de la porte. Alors, PERSONNE2.) « *a tendu son doigt à 5 cm du visage* » d'PERSONNE1.) en criant.

PERSONNE4.) explique ne pas avoir compris les mots alors qu'il avait du mal à s'exprimer en Français. Il poursuit que PERSONNE1.) se serait senti menacé par le geste de PERSONNE2.) et aurait « *dégagé ce doigt* » en lui « *mettant une claque sur la main* ». Ensuite, « *s'en est resté là. Nous avons terminé le chantier* ».

Il ressort en outre du procès-verbal de l'entretien préalable (pièce 1 de la partie défenderesse) qu'PERSONNE1.) a admis ce qui suit : « *C'est à ce moment-là que j'ai décidé d'écartier sa main de mon visage par un mouvement de balayage (type baffe), je reconnais qu'il y a eu contact* ».

PERSONNE3.) a également déclaré que PERSONNE2.) s'est trouvé sur un escabeau et a confirmé qu'il s'était énervé parce que les travaux n'ont pas avancé et non pas à cause d'PERSONNE1.).

Concernant l'altercation entre les deux hommes, il a déclaré que « *PERSONNE2.) a montré du doigt PERSONNE1.) et PERSONNE1.) lui a répondu « tu ne me parles pas comme ça » en lui claquant la main* ».

Il convient surtout de relever que PERSONNE3.) relate ensuite qu'après cette scène, PERSONNE2.) est descendu de l'échelle. Il ne mentionne pas qu'il aurait failli tomber.

Il ressort certes des éléments du dossier que le requérant a eu un geste inapproprié à l'égard de son collègue de travail.

Cependant, eu égard au contexte tel que décrit par les personnes présentes (notamment que la main de PERSONNE2.) s'est trouvée près du visage d'PERSONNE1.), ce geste s'est produit dans un moment d'énervement comme il peut se produire sur des chantiers.

La lettre de motivation mentionne d'ailleurs expressément que PERSONNE2.) s'est énervé.

Or, il n'est nullement établi que le requérant n'ait pas eu le niveau attendu sur le chantier et encore moins qu'à cause de son geste, son collègue soit presque tombé d'une échelle.

Dans ces conditions, il y a lieu de conclure que le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs suffisamment réels et sérieux et est à déclarer abusif pour constituer un acte socialement et économiquement anormal.

L'indemnisation

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.787,14 euros titre de dommage matériel.

Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence allant du 1^{er} décembre 2024 jusqu'au 7 juillet 2025, après déduction des allocations de chômage perçues en France et des salaires touchés.

La partie défenderesse conteste énergiquement les montants réclamés en son principe et dans son quantum.

Elle a notamment critiqué que le requérant n'aurait pas cherché à minimiser son préjudice matériel et n'aurait pas accompli des diligences suffisantes pour effectuer des recherches d'emploi.

Il est de principe qu'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.

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

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

PERSONNE1.) a versé en cause plusieurs documents relatifs à sa recherche d'emploi. Ils ne sont pas classés en ordre chronologique et n'ont pas été autrement commentés lors des plaidoiries. En outre, il a versé de simples annonces et une lettre de candidature non datée.

Il en résulte qu'il a commencé à rechercher un nouvel emploi dès le mois de novembre 2024.

Il a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mars 2025. Cette nouvelle relation de travail a été résiliée pendant la période d'essai en date du 3 avril 2025.

Dans ces conditions, il convient de limiter la période de référence se trouvant en lien causal avec le congédiement à trois mois.

Compte tenu de son ancien salaire auprès de la défenderesse et des revenus perçus pendant la période du 1^{er} décembre 2024 au 28 février 2025, le préjudice matériel résultant de la perte de revenu équivaut dès lors à (9.853,38 -3.805,56) = 6.047,82 euros.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) 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 notamment à la brève durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.000 euros.

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.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 18 septembre 2024;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi pour le montant de 6.047,82 euros et non fondé pour le surplus;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.047,82 euros (sept mille quarante-sept euros et quatre-vingt-deux cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les 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 du 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