

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 586/2026**  
**(rôle L-TRAV-14/24)**

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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 10 FEVRIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rutadinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté de Maître Elias JEDIDI, avocat, les deux demeurant professionnellement à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Patrice Rutadinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

représentée par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 12 janvier 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 30 janvier 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 20 janvier 2026. La partie demanderesse comparut par Maître Elias JEDIDI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Franck SIMANS.

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

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 12 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |   |             |
|---|-------------|
| 1) dommage matériel :                   | 46.908,36 € |
| 2) dommage moral :                      | 15.636,12 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 7.818,06 €  |

soit en tout le montant de 70.362,54 € sinon tout autre montant même supérieur, avec les intérêts légaux à partir de la résiliation du contrat de travail du 10 octobre 2023, sinon à partir du courrier de réclamation du 8 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la date du présent jugement, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 20 janvier 2026, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 18.201,86 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

Le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 3 septembre 2020 dans le cadre de plusieurs missions intérimaires successives en tant que « conducteur d'engins e2 ».

La partie défenderesse a engagé le requérant en qualité de « machiniste » le 17 janvier 2022.

Par courrier daté du 10 octobre 2023, la partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat.

Le courrier daté du 10 octobre 2023 est rédigé comme suit :

### **cf. courrier :**

Le requérant a fait contester son licenciement le 8 janvier 2024.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant n'a pas contesté la précision de la lettre de licenciement du 10 octobre 2023.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'elle a explicité les faits dans la lettre de licenciement et qu'elle y a indiqué les circonstances de temps entourant les faits reprochés.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

D'après 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 congédiement 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 congédiement 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

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.

Or, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans la lettre de licenciement la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, mais elle y a également précisé les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette faute le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

## b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Le requérant fait en premier lieu exposer

- que du lundi, 25 septembre 2023 au vendredi, 29 septembre 2023, il a été en incapacité de travail ;
- qu'en trois années de service, il s'agissait de son premier arrêt de travail ;
- que pour ces cinq jours de maladie, il a dûment fait parvenir à la partie défenderesse un certificat médical couvrant sa période d'incapacité de travail ;
- que dès le 26 septembre 2023, il a remis à la secrétaire des ressources humaines son relevé d'heures hebdomadaire pour la semaine du lundi, 25 septembre 2023 au samedi, 30 septembre 2023 ;
- qu'il a machinalement rempli ce relevé d'heures en inscrivant des heures travaillées pour les journées du lundi, 25 septembre 2023 au samedi, 30 septembre 2023 alors qu'il se trouvait en incapacité de travail du lundi au vendredi et qu'il ne travaillait pas le samedi.

En droit, le requérant fait valoir

- qu'il ressort de la lettre de licenciement que son congédiement est un congédiement avec effet immédiat qui doit nécessairement se fonder sur un motif grave ;

- que la faute qui lui est imputée serait d'avoir rempli de manière inexacte un relevé d'heures hebdomadaire avec l'intention supposée de nuire à son employeur en percevant un salaire qui ne lui était pas dû ;
- que la loi définit le motif grave comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ;
- que le motif du licenciement, à supposer qu'il soit réel, doit donc être d'une telle gravité que le maintien du salarié dans l'entreprise, même durant le préavis à respecter, est impossible ;
- que si la doctrine reconnaît qu'un licenciement avec effet immédiat peut se justifier lorsque la démarche du salarié est guidée par une volonté de nuire à son employeur, il faut encore établir le caractère réel de cette volonté ;
- que la doctrine considère encore qu'il faut entendre par réels, les motifs du licenciement dont la véracité est établie et qui revêtent une certaine objectivité ;
- que de simples suspicions et présomptions ne permettent pas en soi de justifier un licenciement, mais qu'il faut encore les étayer au moyen de preuves et d'éléments suffisamment convaincants ;
- qu'en l'espèce, dans la mesure où il se trouvait en incapacité du lundi, 25 novembre 2023 au vendredi, 29 septembre 2023, qu'il a fait parvenir à son employeur un certificat médical couvrant cette période et que l'employeur doit maintenir la rémunération de son salarié en cas d'incapacité de travail, il devait de toute façon être rémunéré pour ces journées ;
- qu'il est dès lors dénué de sens de déduire de l'inscription d'heures travaillées pour ces journées une intention de sa part de se voir verser un salaire qui n'était pas dû alors même que ce salaire lui a été versé à bon droit ;
- que son erreur ne saurait être interprétée autrement que comme procédant de l'inadvertance et de l'automatisme alors qu'il remplit ces mêmes relevés depuis trois ans et qu'il n'a jamais été absent pour cause de maladie ;
- que toujours par erreur, il a mentionné sur le relevé d'heures la date du samedi, 30 septembre 2023 ;
- qu'il est là encore présomptueux de déduire de cette simple mention une volonté malveillante de sa part alors qu'elle ne repose sur aucun autre élément ;
- que le licenciement n'est ainsi fondé sur aucun motif réel ;
- qu'en outre, les mentions erronées pour les erreurs du 25 au 30 septembre 2023 ont été corrigées par la secrétaire des ressources humaines le jour de leur inscription, de sorte qu'elles n'ont pu avoir aucune conséquence dommageable pour la partie défenderesse ;
- que cette erreur bénigne de sa part ne peut justifier un licenciement pour faute grave ;
- qu'il y a par conséquent lieu de constater le caractère abusif du licenciement pour absence de motifs réels et graves.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

En ce qui concerne la réalité des faits, la partie défenderesse fait valoir que le requérant a inscrit sur son relevé d'heures hebdomadaire des heures de travail qu'il n'a pas prestées.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant ne conteste pas ces faits, mais qu'il les minimise.

Elle fait encore valoir que les faits sont prouvés par la fiche hebdomadaire du requérant pour la période allant du 25 au 30 septembre 2023, ainsi que par l'attestation testimoniale de sa secrétaire, PERSONNE2.), qu'elle aurait versée au dossier.

Elle fait partant valoir que les faits sont réels, de sorte que les débats devraient se cristalliser sur la gravité des faits reprochés au requérant.

En ce qui concerne dès lors le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir « qu'on touche à ce qui concerne le cœur de la relation de travail entre un salarié et son employeur », à savoir l'obligation de confiance et de loyauté.

Elle fait ainsi valoir que le salarié doit se comporter à l'égard de son employeur de façon honnête et de bonne foi.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a une confiance absolue en ses salariés qui rentreraient leurs heures de travail sans sa contre-signature.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'avait dans les faits aucune raison d'inscrire des heures travaillées dans le relevé litigieux.

Elle fait ensuite valoir qu'elle doit non seulement payer le requérant pendant son incapacité de travail, mais qu'elle aurait également dû lui payer 10,30 heures supplémentaires si PERSONNE2.) n'avait pas été vigilante.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le requérant a mis en compte dans le relevé en question 8,5 heures de travail par jour pour la semaine allant du 25 au 29 septembre 2023 et 8 heures de travail pour la journée du 30 septembre 2023 pendant laquelle il n'aurait pas travaillé.

Elle se réfère à l'appui de cette dernière affirmation sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Elle fait ainsi valoir que le requérant a violé son obligation de loyauté à son égard, rompant ainsi la confiance qu'elle avait placée en son ancien salarié.

Elle soutient en effet que le requérant a sciemment rentré 50,5 heures dans son relevé d'heures supplémentaires pour la période allant du 25 au 30 septembre 2023.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne saurait légitimement faire valoir qu'il a automatiquement inscrit 8 heures pour le samedi, 30 septembre 2023.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement avec effet immédiat du requérant est fondé et elle requiert le rejet de ses demandes indemnitaires.

Le requérant soutient que la partie défenderesse, qui ferait état de son intention malveillante, reste en défaut de prouver sa mauvaise foi.

Il fait ainsi que cette intention malveillante ne saurait pas être déduite de la seule inscription d'heures de travail sur le relevé litigieux.

Il fait ainsi valoir que les suspicions de la partie défenderesse ne suffisent pas.

Il fait ainsi valoir qu'il a rempli le relevé en question par automatisme.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les heures lui auraient été payées de toute façon.

Le requérant fait ainsi valoir que l'hypothèse de sa mauvaise foi n'est pas étayée.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), le requérant fait valoir que le témoignage de PERSONNE2.) sur la journée du 28 septembre 2023 constitue un témoignage indirect.

Le requérant fait en effet valoir que pour ces faits, PERSONNE2.) ne fait état que de oui-dire.

Il fait ainsi valoir que PERSONNE2.) n'a pas personnellement constaté ces faits, de sorte que son témoignage sur ce point ne vaudrait rien.

Il fait finalement valoir que la sanction que la partie défenderesse a prononcée à son encontre le 10 octobre 2023 est disproportionnée au vu de son ancienneté de trois ans dans la société et du fait qu'il n'a fait qu'une erreur.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve qu'il a eu l'intention de la tromper.

Il fait encore valoir que son erreur n'a causé aucun préjudice à la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse aurait pu avoir une discussion avec lui, qu'elle aurait pu lui adresser un avertissement ou qu'elle aurait pu le licencier avec préavis.

La partie défenderesse réplique qu'il y a un acte matériel, de sorte qu'on ne serait en l'espèce pas seulement en présence de suspicions.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne saurait pas légitimement faire valoir qu'il n'a inscrit les heures litigieuses que par automatisme alors qu'il aurait indiqué avoir travaillé le samedi, 30 septembre 2023.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'un fait unique peut justifier un licenciement avec effet immédiat s'il rompt la confiance que l'employeur a placée en son salarié.

Le requérant réplique qu'il y a en l'espèce une suspicion de la partie défenderesse sur son intention malveillante.

Le requérant fait finalement valoir qu'il ne conteste pas avoir inscrit les heures litigieuses sur son relevé d'heures hebdomadaire.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère réel des motifs du licenciement, le requérant ne conteste pas avoir inscrit sur son relevé d'heures hebdomadaire des heures qu'il n'a pas prestées, de sorte que les faits reprochés sont tenus pour établis.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs du licenciement, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

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

Or, il résulte des propres plaidoiries du requérant qu'il a en date du 26 septembre 2023 remis à la secrétaire des ressources humaines, PERSONNE2.), son relevé d'heures hebdomadaire pour la période allant du lundi, 25 au samedi, 30 septembre 2023.

Le requérant a ainsi pendant sa maladie remis à la partie défenderesse son relevé d'heures hebdomadaire pour la semaine en cours.

Le requérant a en outre marqué 8,5 heures de travail sur son relevé d'heures hebdomadaire alors qu'il devait savoir qu'il ne lui serait payé que 8 heures de travail pendant son congé de maladie.

Le requérant savait finalement à la date du 26 septembre 2023 qu'il n'allait pas travailler le samedi, 30 septembre 2023.

Le requérant ne saurait dès lors légitimement plaider qu'il a rempli le relevé litigieux par automatisme.

Or, la faute ainsi commise par le requérant justifie son licenciement avec effet immédiat alors qu'elle est de nature à ébranler la confiance que la partie défenderesse avait placée en son ancien salariée, peu importe à ce sujet que la partie défenderesse ait subi de ce fait un préjudice ou non.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 10 octobre 2023 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il y a dès lors lieu de rejeter également la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt.

## **II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 500.- €

### **III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 18.201,86 €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 10 octobre 2023 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix 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 greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**