

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 711 /26  
L-TRAV-496/25

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 19 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.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Léa RAGAZZINI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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 gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société anonyme LUTHER, inscrite sur la liste V au tableau de l'Ordre des avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1736 Senningerberg, 1B, Heienhaff, représentée par la présente par Maître Rosanna MONGELLI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Raphaël SCHINDLER, 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 Luxembourg en date du 1<sup>er</sup> août 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 25 août 2025, 15 heures, salle N° JP.1.19.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 janvier 2026, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Léa RAGAZZINI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Rosanna MONGELLI 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 SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1<sup>er</sup> août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 64.410,80 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la réclamation contre le licenciement sinon à partir de la demande en justice sinon encore à partir du jour du jugement à intervenir jusqu'à solde, avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de consultant par la société SOCIETE3.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet en date du 16 mars 2020.

Par lettre datée du 30 septembre 2024, il a été licencié par la société SOCIETE1.) avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> octobre 2024 et expirant le 29 novembre 2024.

Suite à la demande de motifs du salarié du 7 octobre 2024, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par une lettre recommandée datée du 7 novembre 2024.

Cette lettre de motivation est rédigée comme suit :

(Scan)

Par un courrier daté du 4 février 2025 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

## **SOCIETE4.)**

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 7 novembre 2024 pour ne pas être suffisamment précise.

En outre, il conteste encore les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux.

Il considère donc que le licenciement du 30 septembre 2024 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- dommage moral 10.000,00 €
- dommage matériel 7.901,76 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment précise et ils seraient encore réels et sérieux, de nature à justifier le congédiement du requérant.

Quant aux revendications financières formulées par le requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, l'employeur les conteste quant au principe et quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

## ***Le licenciement***

### *Précision des motifs*

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 et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre 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 donc 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 irrégulier et 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.

En outre, 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.

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.

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

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

Dans la première partie de la lettre de motivation, l'employeur fait état d'un courrier électronique du 15 janvier 2024 de son client SOCIETE5.) auprès duquel le requérant avait été affecté depuis mars 2020 pour une mission.

Dans ce courriel, le client s'est plaint du comportement du requérant et a informé la société employeuse de sa volonté « *de rompre le contrat avec des PERSONNE1.) qui est motivé sur plusieurs incidents* » qui y sont énumérés.

L'employeur a repris le texte de ce courriel à la deuxième page du courrier des motifs.

Or, il y a lieu de constater que les reproches formulés au sujet du comportement du requérant sont indiqués de manière assez vague et sortis de tout contexte.

D'autre part l'employeur a versé uniquement le courrier électronique de la réclamation du client. Le tribunal ignore si les reproches y formulés, même s'ils étaient suffisamment encore énoncés de façon suffisamment précise, ont été vérifiés par lui.

Il s'ensuit que ce motif est à écarter pour ne pas être suffisamment précis et réel.

L'employeur indique ensuite qu'en raison du courriel de son client, il a convié PERSONNE1.) à un entretien en date du 23 janvier 2024 pour le « *recadrer* » sur son « *comportement violent répété* » et son manque de professionnalisme.

Il lui reproche d'avoir à cette occasion « *reconnu avoir créé un environnement de peur chez le client de tel qu'il n'osait plus communiquer avec vous* ». Puis, il lui reproche d'avoir tenu des propos « *violents et agressifs* » au sujet du client dans un courrier électronique du 29 janvier 2024.

Ce motif, contesté par le requérant, ne contient aucune précision supplémentaire au sujet de ce que le celui-ci aurait reconnu. D'autre part, les propos cités sont tirés de tout contexte.

En effet, dans ce courriel, PERSONNE1.) s'est plaint d'avoir été mis à l'écart dans la société du client et que le client aurait voulu son départ.

En outre, aucun exemple précis au sujet des propos « *violents et agressifs* » tenus par le requérant n'est fourni par l'employeur.

Ensuite, la conclusion tirée par l'employeur à la fin de cette page, à savoir que le requérant aurait eu un comportement agressif, une attitude non-professionnelle et aurait encore manifesté une volonté de nuire au bon déroulement du projet du client et le souhait de ne pas collaborer avec les équipes du client manque également de précision, faute d'indication de circonstances temporelles et factuelles.

Il en est de même en ce qui concerne le reproche relatif à une « *mise en péril* » de la qualité des services de la société employeuse auprès de sa clientèle et sa réputation et le prétendu « impact financier et réputationnel » allégué.

Ce passage de la lettre de motivation est donc également à écarter pour ne pas être suffisamment précis.

Dans la partie suivante du courrier des motifs, la société employeuse fait état, sur deux pages, de la demande de reconversion exprimée par le requérant en tant que « *business analyst* », le processus de cette reconversion et son échec à cause des incompétences et défaillances techniques du requérant ainsi que des problèmes comportementaux.

L'employeur énonce les démarches d'accompagnement qu'elle aurait entreprises, affirme que les clients auraient refusé de donner suite au profil du requérant, que ce dernier aurait manqué des compétences nécessaires, aurait manqué de performance, aurait fait preuve de désinvolture, d'une attitude inadéquate et d'une inaptitude professionnelle.

L'employeur soulève encore une attitude agressive, des problèmes de comportement, de même qu'une absence d'implication et de motivation du requérant.

Le tribunal rejoint à cet égard les développements faits par le requérant au sujet de l'imprécision de ces motifs.

En effet, le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié à exercer sa fonction et observés sur une certaine durée.

Or, les faits que l'employeur relève sont énoncés de façon vague et indiqués en des termes généraux.

Le tribunal donne encore à considérer que les motifs liés à l'insuffisance professionnelle sont tous énoncés en des termes vagues et généraux et ne tiennent souvent qu'à une phrase. L'employeur s'est limité chaque fois à renvoyer aux annexes.

En ce qui concerne encore plus particulièrement les annexes au courrier des motifs, il convient de rappeler que l'employeur ne saurait s'exempter de son obligation de formuler précisément les griefs dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes en renvoyant à des annexes et que les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à livrer des détails supplémentaires.

Il n'appartient en effet ni au destinataire de la lettre ni aux juridictions de compléter les termes de la lettre en analysant et en combinant les documents versés en annexe. Le caractère précis de la motivation du licenciement doit dès lors uniquement être analysé à la lumière des termes de la lettre de motivation.

Par ailleurs, tous les reproches relatifs au comportement et l'attitude du requérant sont également énoncés en des termes vagues et généraux, sans exemple concret et circonstancié.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse n'a pas énoncé les motifs du congédiement avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation du congédiement qui ne permet ainsi pas au tribunal d'apprécier la pertinence et le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement intervenu.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 30 septembre 2024, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

### ***Les montants réclamés***

#### *Préjudice matériel*

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.) aux termes de son décompte, demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 7.901,76 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de huit mois.

La partie défenderesse conteste les montants réclamés en son principe et dans son quantum et elle considère encore qu'ils seraient excessifs.

L'employeur fait encore remarquer que le requérant aurait retrouvé un nouvel emploi à la fin de la période de préavis.

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.

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.

En outre, il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. A défaut de cela, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin le 29 novembre 2024. Il a bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis.

Il a retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à compter du 2 décembre 2024 avec un salaire inférieur que celui touché auprès de la partie défenderesse.

Pour des raisons que le tribunal ignore, ce contrat de travail a pris fin le 5 avril 2025, soit pendant la période d'essai.

Le requérant a ensuite conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 7 avril 2025.

Le tribunal estime que, pour déterminer la période de référence, il y a lieu de se limiter à la période comprise entre le 2 décembre 2024 et le 5 avril 2025 qui est seule en relation causale avec le licenciement intervenu.

Dès lors, la demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de  $[(27.205,40) - (23.928,62)] = 3.276,78$  euros et non fondée pour le surplus.

### *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 10.000 euros.

Cette demande est contestée dans quantum.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 2.000 euros.

### *Indemnité de procédure*

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

*exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de 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 30 septembre 2024;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi pour le montant de 3.276,78 euros et non fondée 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 2.000 euros;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.276,78 euros (cinq mille deux cent soixante-seize euros et soixante-dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 400 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, 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 de la 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 PELLÉS**

**s. Nathalie SALZIG**