

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 349/26
L-TRAV-565/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 26 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIVIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Florian PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Enza DIPITA MAKONGO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 29 août 2025, sous le numéro 565/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 septembre 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 1^{er} décembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 1^{er} décembre 2025, Maître Florian PONCIN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Enza DIPITA MAKONGO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *technicien* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 31 mars 2001 avec effet au 5 novembre 2001.

Par courrier recommandé du 25 avril 2025, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis débutant le 1^{er} mai 2025 et prenant fin le 31 octobre 2025.

En date du 6 mai 2025, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 6 juin 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Au jour du licenciement, PERSONNE1.) avait une ancienneté de 24 ans et était âgé de 45 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 29 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande de requalifier le licenciement subi par lui comme étant abusif.

Il demande de condamner de ce chef la société SOCIETE1.) à réparer le dommage subi pour un montant provisoirement évalué à 10.000.- euros.

Subsidiairement, il demande de condamner la société SOCIETE1.) au titre de sa responsabilité contractuelle, en particulier au regard de l'article 1134 du Code civil, ayant causé un dommage en lien causal avec le préjudice du requérant, pour la somme de 10.000.- euros.

En tout état de cause, PERSONNE1.) demande d'enjoindre la société SOCIETE1.) à lui payer son indemnité de départ légale et une indemnité compensatoire de préavis, avec condamnation des intérêts de retard légaux sur ces sommes pour tout dépassement du délai légal de dépassement et d'assortir la prédite injonction d'une astreinte journalière de 500.- euros par jour de non-respect, jusqu'à paiement intégral, intérêts compris.

Il demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation à lui rembourser les frais d'avocats d'un montant provisoirement évalué à 4.000.- euros.

Il sollicite encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une somme de 2.500.- euros au titre de réparation de son préjudice moral causé par la faute de la partie défenderesse au titre de l'article 82 du RGPD.

A l'audience des plaidoiries du 1^{er} décembre 2025, PERSONNE1.) a modifié certaines de ses demandes, il a

- renoncé à ses demandes de paiement de l'indemnité de départ et de son préavis ;

- a augmenté sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats à 9.530,25.- euros.

PERSONNE1.) aurait connu une longue et stable carrière au sein de la société SOCIETE1.). Le 1^{er} mai 2023, il aurait été désigné au poste de directeur technique.

Au début de l'année 2024, la société SOCIETE1.) aurait décidé d'embaucher un nouveau responsable des ressources humaines.

Le prédit responsable aurait tenté de convaincre le requérant d'abandonner sa fonction de directeur technique pour assurer le poste de « *chargé d'affaires – expert technique* ». Ce poste constituerait une fonction inférieure, par conséquent le requérant aurait été sanctionné par cette rétrogradation.

Le requérant aurait refusé le prédit changement. Suite à une réunion concernant cette question, l'employeur aurait adressé un courrier du 4 novembre 2024, dans lequel l'employeur aurait prétendu qu'il ne serait pas question d'un changement de poste substantiel, mais d'une « *clarification des tâches* » et qu'il n'y aurait pas lieu de parler de « *dégradation* ». Selon le même courrier, l'employeur aurait également affirmé que PERSONNE1.) serait un « *pilier de la société* » et aurait « *fait preuve d'un engagement sans égal* ».

La rétrogradation aurait été accompagnée par une modification de ses conditions de travail, il aurait été déplacé unilatéralement et sans information préalable dans un bureau différent de celui qu'il occupait seul, pour rejoindre un espace de travail commun avec trois autres employés de la société.

PERSONNE1.) aurait sollicité le 23 janvier 2025 un aménagement de son temps de travail pour passer d'un temps plein à un horaire en 4/5^{ième}. La société SOCIETE1.) n'aurait jamais répondu à cette demande. Au lieu d'une réponse, quelques jours plus tard, quatre représentants de la société SOCIETE1.) l'auraient attendu « *en embuscade* » pour le forcer à assister à un entretien.

Lors de cet entretien du 24 janvier 2025, le requérant aurait été durement interrogé sur l'existence d'une prétendue « *activité complémentaire* » et quant au fait qu'il se serait inscrit à une formation professionnelle. PERSONNE1.) aurait été parfaitement transparent et aurait expliqué la nature de son activité accessoire, notamment quant au fait (i) que son activité n'aurait nullement été concurrente à celle de la société SOCIETE1.), (ii) qu'elle serait uniquement exercée pendant son temps privé et personnel et pas pendant ses heures de service et (iii) qu'il ne toucherait aucune rémunération pour cette activité. Quant au fait de s'inscrire à une formation professionnelle, le requérant aurait eu une obligation de suivre de telles formations.

Un mois plus tard, soit le 26 février 2025, la société SOCIETE1.) aurait à nouveau convoqué sans information préalable le requérant à une réunion. Lors de cet entretien, la société SOCIETE1.) aurait envoyé un courriel au requérant qui aurait contenu une liste conséquente de mesures unilatérales au titre de sanctions, visant à punir les prétendues fautes de PERSONNE1.).

Le requérant fournit une liste non exhaustive des sanctions, dont l'interdiction du télétravail, la fixation stricte d'un horaire de travail allant de 8.00 heures à 17.00 heures, l'installation d'une puce GPS et le flocage du véhicule professionnel, l'installation du bureau du requérant dans la

petite salle de réunion, la désignation d'un responsable technique dont dépendra directement PERSONNE1.), ainsi que le changement unilatéral vers un poste de « *délégué de vente* », fonction encore subalterne que celle pourtant refusée de « *chargés d'affaires* ».

Le 19 mars 2025, le conseil de PERSONNE1.) aurait adressé un courrier à la société SOCIETE1.) afin de souligner le caractère illégal et illégitime des sanctions infligées à PERSONNE1.) et a demandé l'employeur d'y mettre fin. L'employeur n'aurait pas répondu au prédit courrier.

Quant à la lettre de motifs datée au 6 juin 2025, PERSONNE1.) prétend qu'il ne l'aurait obtenu qu'en date du 13 juin 2025 et qu'il aurait été avisé le 11 juin 2025, tel que l'attesterait l'accusé de réception versée en cause.

A titre principal, il soutient que le licenciement serait abusif.

En premier lieu, la lettre de motifs serait nulle en raison du non-respect de formalités impératives. L'article L. 124-5, §2 du Code du travail exigerait spécifiquement que « *l'employeur* » devrait motiver le licenciement. Or, en l'espèce ce ne serait pas l'employeur, mais PERSONNE2.) qui aurait signé la lettre de motifs, qui ne serait pas gérant de l'entreprise. Le registre de commerce listerait que deux représentants, soit PERSONNE3.) et PERSONNE4.), qui n'auraient pas signé la lettre de motifs. PERSONNE2.) en tant que responsable des ressources humaines ne serait pas compétent pour pouvoir « *énoncer les motifs* ». Il y aurait donc lieu de considérer qu'aucune lettre de motifs n'aurait été envoyée au sens de la loi, par conséquent le licenciement serait abusif.

Dans un second temps, la lettre de motifs serait encore tardive et partant nulle et non avenue. La demande de motifs aurait été formulée le 6 mai 2025, or le requérant ne l'aurait que reçue le 13 juin 2025, respectivement, il n'aurait qu'été avisé le 11 juin 2025, soit après le délai légal d'un mois fixé par l'article L.124-5 §2 du Code du travail. Selon le requérant, PERSONNE1.) aurait dû au plus tard recevoir les motifs de son licenciement le vendredi 6 juin 2025. La jurisprudence serait claire en ce que le salarié ne devrait que prouver qu'il a procédé à la notification de la demande de motifs dans le délai, sans devoir prouver la réception de la lettre. Même à admettre que la société SOCIETE1.) aurait réceptionné la lettre de demande de motifs le 8 mai 2025, la communication des motifs du licenciement serait tout de même tardive, alors que PERSONNE1.) n'aurait qu'été avisé le 11 juin 2025 et reçu la lettre de motifs le 13 juin 2025. Le licenciement encourrait également la requalification en licenciement abusif, au titre de l'article L. 124-5 du Code du travail.

En troisième lieu, PERSONNE1.) conclut encore à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs. Il reprend en détail tous les reproches formulés à son égard dans la requête et expose les raisons pour lesquelles, les motifs seraient soit imprécis, sinon ni réel ni sérieux. Les motifs seraient soit, non datés, sinon décrits de manière incompréhensible, sinon encore rédigés dans un ton général et vague, sinon encore trop anciens.

En quatrième lieu, dans le cas où le licenciement ne devrait pas être déclaré abusif pour imprécision ou pour des motifs ni réels ni sérieux, PERSONNE1.) estime que le licenciement serait encore

abusif au titre de l'article L.261-1 du Code du travail, alors que l'employeur aurait mis en place des mesures de surveillance à l'égard du requérant afin de retracer ses déplacements.

PERSONNE1.) réclame une indemnité de 10.000.- euros au titre du licenciement abusif. Il expose que la société SOCIETE1.) aurait commis des fautes graves et nombreuses tel que :

- l'imposition de sanctions illégales, dont le suivi GPS du véhicule du requérant et son installation dans un lieu de passage, non-conforme aux exigences professionnelles et éthiques ;
- le non-respect des formalités essentielles requises par le Code du travail quant au licenciement et à la lettre de motifs ;
- l'indication tardive de motifs de licenciement non précis, non réels et non sérieux ;
- la tentative de dissimuler les véritables motifs du licenciement sous de fausses apparences et de faux prétextes.

Les prédites fautes auraient causé un préjudice substantiel au requérant, il aurait été brimé, humilié, suivi et interrogé dans le seul but de le pousser soit à la faute, soit à la démission. Le comportement de l'employeur aurait provoqué une grande détresse psychologique, qui aurait eu des répercussions sévères, notamment sur sa santé.

Si par impossible, le tribunal retiendrait que le licenciement ne serait pas abusif, PERSONNE1.) réclame le montant de 10.000.- euros au titre du non-respect de l'article 1134 du Code civil. L'employeur n'aurait pas exécuté le contrat de travail de bonne foi. Il se réfère aux reproches formulés à l'égard de l'employeur, repris ci-avant.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice au titre du droit à la protection des données. Il prétend que son employeur aurait violé son droit à la protection des données, alors qu'il aurait installé une puce GPS et un flocage sur le véhicule qu'il utilisait, en violation à l'article 82 du règlement général européen relatif à la protection des données n° 2016/679 du 27 avril 2016. Il fournit un listing des obligations violées par l'employeur en matière de protection des données et réclame un dédommagement de son préjudice moral à hauteur de 2.500.- euros.

Quant à la demande relative à la violation du RGPD, PERSONNE1.) estime qu'aucune compétence spécifique ne serait indiquée de sorte que le tribunal pourrait l'analyser.

PERSONNE1.) réplique quant au mandat apparent, que le Code du travail serait très clair en disposant que seul l'employeur serait habilité à énoncer les motifs de licenciement, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce. Il conclut à une irrégularité formelle du licenciement.

Il soutient que l'adversaire ne contesterait pas que la lettre de motifs aurait été envoyée le 6 mai 2025. La société SOCIETE1.) ayant évoqué la théorie de la réception, l'employeur aurait dû s'assurer que le demandeur reçoive la lettre de motifs dans les délais.

Quant aux attestations testimoniales, celle d'PERSONNE2.) serait à écarter, car il serait question de la même personne qui aurait rédigé la lettre de motifs. Les deux autres témoins seraient gérants de la société, de sorte qu'ils auraient un intérêt particulier à l'issue du litige.

Quant aux faits attestés, certains des faits seraient postérieurs à la lettre de motifs, or, il ne serait pas permis de combler les lacunes de la lettre de motifs par la suite. Quant aux pièces versées, aucune décision définitive ou jugement ne serait remise, de sorte qu'il n'y aurait pas de preuve que PERSONNE1.) serait la cause des problèmes évoqués. PERSONNE1.) conteste formellement d'être à la source des mésententes entre salariés.

Quant aux motifs, le requérant rappelle qu'après le délai d'un mois, l'employeur est supposé avoir pardonné son salarié, par conséquent tous les motifs des années 2023 à 2024 doivent être rejetés en raison du pardon de l'employeur.

Quant aux motifs, soit elles sont graves, ce qui justifierait un licenciement avec effet immédiat, soit il y a un pardon patronal et l'employeur ne pourrait plus se baser sur ces motifs.

L'employeur aurait expliqué qu'il installerait un GPS, il incomberait à l'employeur de prouver qu'il aurait été en ordre avec les prescriptions du RGPD.

Quant à la compétence matérielle, PERSONNE1.) prétend qu'il n'aurait pas pu saisir la CNPD.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de la demande adverse.

Quant à la nullité de la lettre de motifs, elle expose que suivant la théorie de l'apparence, PERSONNE2.) responsable des ressources humaines aurait pu signer la lettre de motifs, alors qu'il avait un mandat apparent.

Suivant la théorie de l'apparence, le salarié pouvait légitimement comprendre qu'il s'agissait d'une personne représentant l'employeur. D'ailleurs suivant la prédite théorie, la signature d'PERSONNE2.) engagerait valablement l'employeur, ce qui ne serait pas contesté par la société SOCIETE1.).

Quant au délai de communication des motifs, la société SOCIETE1.) prétend qu'elle serait parfaitement dans le délai, alors qu'elle n'aurait reçu la demande de motifs qu'en date du 8 mai 2025, de sorte que le courrier ayant été envoyé le 6 juin 2025 serait parfaitement valable. Elle expose, que dans le cas de la demande de motifs, ce serait la date de réception par l'employeur qui serait déterminante et dans le cas de la lettre exposant les motifs à la base du licenciement, ce serait la date d'envoi qui serait déterminante.

La société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause.

L'employeur reprocherait une insuffisance professionnelle et un comportement non-adapté à PERSONNE1.). Il expose que PERSONNE1.) aurait dû signer certains procès-verbaux (PV) de réception, ce qu'il n'aurait pas fait. Or, il a encore signé un procès-verbal qui aurait contenu une clause pénale par négligence, alors qu'il aurait dû refuser de signer le PV en question.

PERSONNE1.) aurait d'ailleurs travaillé parallèlement pour sa propre société dans le même domaine de compétence que la société SOCIETE1.), soit la ventilation, sanitaires et carrelages. Une réunion aurait eu lieu pour mettre en garde le salarié.

Quant au GPS, aucune preuve ne serait versée qu'un GPS aurait réellement été installé. Le courriel cité par l'adversaire ne serait qu'une volonté de l'employeur et au vu de la contestation de la société SOCIETE1.), il appartiendrait au demandeur de prouver qu'une telle installation aurait réellement eue lieu.

Quant au flochage du véhicule de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) serait étonnée de constater que ce serait une critique, alors qu'il s'agit d'un véhicule de société mis à disposition de PERSONNE1.) et non son véhicule personnel. D'ailleurs, elle aurait des difficultés à saisir en quoi floquer un véhicule de société avec les informations de la société SOCIETE1.) serait une violation au RGPD.

La société SOCIETE1.) conteste qu'elle aurait procédé à une rétrogradation. Il serait uniquement question d'un réajustement des fonctions, le salarié n'aurait d'ailleurs entrepris aucune démarche, il n'aurait ni démissionné, ni entamé des procédures judiciaires.

Quant à la demande de diminution du temps de travail, il ressortirait d'un courrier versé que PERSONNE1.) aurait indiqué comme motif des raisons familiales. L'employeur ne pourrait pas deviner que le motif serait faux.

Quant à la décision de mettre PERSONNE1.) dans un bureau isolé, l'employeur n'aurait pas eu d'autres choix en raison du comportement de PERSONNE1.) à l'égard des autres collaborateurs.

Quant à la violation des données, elle réitère le fait qu'aucune pièce ne serait versée en ce sens, de sorte qu'il ne serait question que de simples allégations.

La compétence matérielle du tribunal de travail serait encore contestée, alors qu'en cas de violation du RGPD, PERSONNE1.) aurait dû saisir la CNPD et non le tribunal de travail.

Il serait donc question d'un licenciement régulier, valablement fait dans les délais. Il n'y aurait pas lieu d'accorder des dommages et intérêts sur base de l'article 1134 du Code civil, ni sur base de l'article 82 du RGPD.

A titre subsidiaire, si le licenciement devait être déclaré abusif, il y aurait lieu de réduire les demandes adverses à de plus justes proportions.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation du requérant aux frais et dépens de l'instance.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la nullité de la lettre de motifs pour violation de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail

PERSONNE1.) soutient que la lettre de motifs du 6 juin 2025 serait nulle, alors qu'elle n'aurait pas été rédigée par l'employeur, qui ne pourrait qu'être engagée par ses gérants.

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose :

« *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, (...)* ».

La société SOCIETE1.) soutient d'abord qu'il y aurait un mandat apparent et qu'PERSONNE2.), responsable des ressources humaines de la société SOCIETE1.), pourrait la représenter. Elle soutient par ailleurs, qu'elle n'a jamais remis en question la possibilité pour PERSONNE2.) d'engager la société par la lettre de motifs.

La théorie du mandat apparent présuppose l'absence de consentement du mandant et la croyance d'un tiers qu'il contractait avec un mandataire légitime représentant du mandant.

PERSONNE1.) n'est ni tiers, ni PERSONNE2.) qui étaient tous les deux salariés de la société SOCIETE1.), de sorte que la théorie du mandat apparent n'est pas applicable dans le cas d'espèce, aucune relation contractuelle n'existant d'ailleurs entre ces deux personnes.

Au vu de la confirmation à l'audience de la société SOCIETE1.), quant à l'absence de contestation par rapport à sa représentation par PERSONNE2.) au regard de la lettre de motifs, il y a lieu de constater qu'PERSONNE2.) a agi sur ordre de son employeur, soit la société SOCIETE1.).

Or, dans le cas d'espèce, la société SOCIETE1.) est libre de déléguer la tâche d'établir une lettre de motifs à n'importe lequel de ses salariés. Il s'agit d'ailleurs d'un responsable des ressources humaines, dont les attributions sont justement de se charger du personnel de l'entreprise.

Le terme employeur repris à l'article L. 124-5 (2) du Code du travail doit être entendu en ce sens que les motifs doivent provenir de la personne avec laquelle le salarié avait un lien de subordination et non un tiers désintéressé.

Rien n'empêche l'employeur de se faire représenter dans cette tâche, alors que même un avocat externe à la société, soit un mandataire, peut notifier les motifs d'un licenciement du moment qu'il agit au nom de l'employeur.

L'employeur ne remettant pas en cause sa représentation par PERSONNE2.), ce dernier a agi au nom de l'employeur, ce moyen est partant dénué de tout fondement et il y a lieu de le rejeter.

3.3. Quant au délai de notification de la lettre de motifs

L'article L. 124-5 du Code du travail dispose :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. ».

Il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a notifié sa lettre de demande de motifs en date du 6 mai 2025.

Il soutient que le délai d'un mois courrait à partir du 6 mai 2025, soit à partir du jour de l'envoi.

Il est vrai qu'il suffit que le salarié demande par lettre recommandée à son employeur les motifs de son licenciement dans le délai imparti, et il ne saurait être exigé qu'il établisse également la réception par l'employeur de cette lettre dans ledit délai, alors que l'obtention de la missive par le destinataire n'est pas nécessaire pour la validité de la démarche du salarié, mais à pour seul effet de faire courir le nouveau délai d'un mois à l'égard de l'employeur, dans lequel il doit répondre.

Il y a lieu de distinguer les deux cas. En ce qui concerne le délai d'un mois endéans lequel le salarié demande les motifs, il suffit que sa lettre soit notifiée dans le délai d'un mois, sans avoir à démontrer la réception par l'employeur.

Or, aux termes de l'article L. 124-5 du Code du travail, le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour fournir les motifs au salarié ne commence à courir qu'à la date de réception par l'employeur de la demande de motifs, respectivement, la date à laquelle il a été avisé par la poste du courrier recommandé du salarié.

Le principe est que le délai pour répondre à une lettre ne peut que courir à partir de la date à laquelle le destinataire en a pris connaissance (réception) ou a dû en prendre connaissance (avisé).

La société SOCIETE1.) prétend avoir reçu le courrier de demande de motifs en date du 8 mai 2025, or eu égard aux contestations de PERSONNE1.) et suivant les prescriptions en matière de charge de la preuve, il lui appartient de prouver qu'il n'a reçu le courrier qu'à cette date, pour faire valoir qu'il aurait eu un délai jusqu'au 8 juin 2025 pour notifier les motifs du licenciement. Eu égard aux mêmes prescriptions en matière de la charge de la preuve, si PERSONNE1.) estime que la société SOCIETE1.) aurait réceptionné le courrier de demande de motifs plus tôt pour faire valoir que la lettre de motifs du 6 juin 2025 est tardive, il lui appartient de rapporter cette preuve, alors que la demande de motifs était accompagnée d'un accusé de réception.

Cette preuve faisant défaut, mais un courrier du 6 mai 2025 pouvant impossiblement parvenir à destination le jour même, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) a reçu le courrier de demande de motifs le 7 mai 2025.

PERSONNE1.) soutient que la communication des motifs serait de toute manière tardive, alors qu'il n'aurait été avisé que le 11 juin 2025.

Or, en ce qui concerne la communication des motifs, tout comme le courrier de demande de motifs, il ne s'agit pas de la date de réception qui importe, mais la date d'envoi de la lettre recommandée contenant l'énoncé des motifs du licenciement.

Il ressort du timbre imprimé sur l'enveloppe de la lettre de motifs qu'elle a été envoyée le 6 juin 2025 à 16.52 heures, soit avant la fin du délai en date du 7 juin 2025, de sorte que la communication des motifs n'est pas tardive.

Les délais de notification de part et d'autre ont donc bien été respectés, de sorte que ce moyen est également à rejeter.

3.4. Quant au licenciement

3.4.1. Quant à la précision

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

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes 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.124-5 (2) du Code 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.

D'emblée, le tribunal retient qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'ils doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) son comportement au sein de l'entreprise, ainsi que la qualité de son travail. L'employeur fait référence à la qualité de travail inadaptée aux exigences du poste de directeur technique au cours de la période entre 2022 et 2024, tout en indiquant que :

« Veuillez noter que les dates et chiffres mentionnés dans la présente lettre sont indiqués sans préjudice quant à des dates et chiffres plus exactes. ».

L'employeur commence au point 1. concernant des chantiers réalisés pour le client CNS, sans indiquer lesquelles, ni en quelle date. Elle fait état d'un formulaire de réception provisoire ou définitif portant la signature de PERSONNE1.), aucune date n'est indiquée et le document n'est pas annexé. Elle expose que les courriers émis par le client CNS détaillant l'ensemble des manquements feraient partie intégrante de la réponse de l'employeur à la demande de motifs, ces courriers ne sont pas annexés de sorte qu'il n'est pas établi que le salarié en a eu connaissance avant d'avoir entamé sa procédure judiciaire. L'employeur reproche encore à PERSONNE1.) de manière générale et vague qu'il lui incombait de surveiller les travaux et de garantir un niveau de

prestation conforme aux exigences de la société. A la lecture de ce passage, le tribunal ne comprend toujours pas quels travaux sont visés et sur quelle base la CNS refuse paiement.

Ce reproche est imprécis.

Quant au point 2. aucune date n'est indiquée pour permettre de situer le motif. Le préjudice n'est pas exposé. Faisant référence à la période de Covid il pourrait s'agir d'un fait très ancien, alors que pouvant dater de 2019. Il s'agit encore d'une faute occasionnée par PERSONNE5.) et il n'est pas clair, s'il s'agit d'une faute sur instruction de PERSONNE1.).

Ce motif est imprécis.

Le point 3. fait état de mises à jours, l'énoncé de ce motif est incompréhensible pour le tribunal. Aucune date, ni les conséquences d'une absence de mise à jour n'est renseignée.

Ce motif est imprécis.

Quant au point 4. la société SOCIETE1.) fait un listing de chantiers avec des abréviations et références qui ne permettent pas au tribunal de saisir les conséquences d'une réception non systématique. Il est fait état d'un risque financier, sans indiquer si le risque s'est réalisé ou ce que le salarié aurait dû faire.

Ce motif est aussi imprécis.

L'employeur continue en son point 5., la plupart des reproches sont non datés et situés pendant les années 2023-2024. Les reproches de Monsieur PERSONNE2.) sont rédigés dans des termes vagues et généraux. Le tribunal se doit de constater que la lettre de motifs est rédigée par PERSONNE2.) et qu'il fournit les motifs en se référant à lui-même en troisième personne. Il fait état de propos, sans les détailler, mettant le tribunal dans l'impossibilité d'apprécier le motif.

Ces motifs sont imprécis.

Quant au motif d'avoir accordé des faveurs à PERSONNE6.), ce motif est précis.

Quant au motif de la participation à deux formations professionnelles sans accord préalable, ce motif est également précis.

Quant au motif relatif à l'activité parallèle d'abord accordée puis, semble-t-il, interdite par la suite, ce reproche est précis.

Quant à la réunion de service du 14 février 2025, ce motif est précis.

Quant au motif relatif au télétravail, ce motif est précis.

Quant au comportement à l'égard de PERSONNE7.), aucun exemple de propos n'est donné, à l'égard de PERSONNE8.), aucun exemple de comportement malveillant n'est renseigné, à l'égard

de PERSONNE9.), aucun exemple de tâche inutile n'est donné, à l'égard de PERSONNE10.), le comportement l'ayant poussé à démissionner n'est pas précisé, à l'égard de PERSONNE11.), les tâches importantes ne sont pas décrites.

Ce motif est également imprécis, alors que le tribunal n'est pas en mesure de l'apprécier.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que seuls les reproches quant à la ristourne accordé à PERSONNE6.), membre de famille du requérant ; la participation à deux formations professionnelles sans avoir obtenu l'accord de la direction ; l'activité parallèle, le télétravail et la réunion de service du 14 février 2025 sont précis, les autres motifs étant à écarter pour manque de précision.

3.4.2. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

La société SOCIETE1.) entend rapporter la preuve de la réalité des motifs par des attestations testimoniales.

PERSONNE1.) demande le rejet des attestations pour divers motifs.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, toute personne qui n'est pas partie au litige peut être entendue comme témoin, sauf exceptions prévues par la loi.

Quant à l'attestation testimoniale de PERSONNE12.), cette dernière est à écarter, alors qu'elle ne contient pas la formule que l'attestation en vue de sa production en justice et que le témoin s'expose à des sanctions pénales en cas de fausse attestation, soit car elle ne respecte pas les indications de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant à l'attestation d'PERSONNE2.), le tribunal estime qu'elle n'apporte pas des garanties suffisantes de probité. En effet, il s'agit dans un premier lieu du responsable des ressources humaines, qui a signé et partant rédigé la lettre de motifs, en faisant état de ses propres expériences avec le salarié (en troisième personne) et qui vient partant, afin d'appuyer la réalité des motifs attester des faits qu'il a rédigé dans la lettre de motifs. Admettre une telle attestation serait de donner carte blanche à l'employeur qui pourrait à chaque fois rapporter la preuve de la réalité d'un motif en établissant une lettre de motifs et une attestation reprenant les motifs par une et même personne afin de déjouer l'analyse du caractère réel des motifs invoqués à la base du licenciement.

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.

- ***Quant au motif de la participation à deux formations professionnelles sans avoir obtenu l'accord d'PERSONNE2.)***

Il résulte d'une fiche technique du directeur technique du 30 octobre 2022 ce qui suit :

« Autres activités dans l'entreprise

Accepte de suivre des formations liées au développement technologique du matériel et des matériaux et au développement de nouvelles activités de l'entreprise. »

Il résulte de ce qui suit que PERSONNE1.) devait assister à des formations. Il ne résulte pas de quelconques pièces que le requérant devait obtenir l'accord de PERSONNE2.) pour pouvoir suivre des formations. D'ailleurs ce dernier n'a que débuté le 1^{er} mai 2024. Les parties ne versent pas non plus de pièces permettant au tribunal d'apprécier la procédure interne à suivre.

Ce reproche bien qu'étant réel n'est pas sérieux.

- ***Quant à l'activité parallèle***

Il ressort des pièces que PERSONNE1.) avait une société dénommée SOCIETE2.). Il ressort encore de la lettre de motifs, qu'initialement le requérant était autorisé à exploiter sa société parallèlement.

Il semble cependant que le requérant aurait eu l'information qu'il ne pourrait plus continuer à exploiter sa société que par le biais de la lettre de motifs, page 5 :

« Dès lors, compte tenu du conflit d'intérêts évident entre votre activité indépendante et les intérêts de notre société, et votre difficulté à séparer vie privée et vie professionnelle (voir ristourne chez votre beau-frère PERSONNE13.)) il n'est plus possible de maintenir cette situation au long terme. »

Etant donné que l'activité parallèle du requérant avait initialement été tolérée et la preuve d'une interdiction formelle n'étant pas remise, il y a lieu de dire que le reproche est réel, mais pas sérieux.

- ***Quant à la réunion de service du 14 février 2025***

L'attestation de PERSONNE12.) ayant été écartée pour ne pas respecter les conditions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, la réalité de ce motif n'est pas rapportée.

- ***Quant au télétravail***

Aucune pièce n'est versée quant au télétravail le 6 mai 2025.

Ce motif n'est partant pas réel.

- ***Quant au motif relatif à la facturation de travaux et ristourne accordé à PERSONNE6.), membre de famille de PERSONNE1.)***

Ce reproche est réel, tel que le confirme l'attestation testimoniale de PERSONNE14.). Il ressort encore des explications de la société SOCIETE1.) que ce motif est sérieux, alors que le requérant

a fait usage de sa fonction sans accord de son employeur pour accorder des avantages à un membre de famille.

Eu égard à tout ce qui précède, PERSONNE1.) a commis une faute en ayant abusé de sa fonction pour accorder un avantage à son beau-frère PERSONNE6.). Or, en considération de son ancienneté de près de 24 ans et de son parcours professionnel, cette faute n'est pas suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec préavis du requérant, alors que l'employeur aurait dû procéder par voie d'avertissement.

Par conséquent, le licenciement avec préavis est à déclarer abusif.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y plus lieu de traiter la demande sur les bases légales invoquées à titre subsidiaire, soit l'article L.261-1 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil.

3.5. Quant à la demande en réparation au titre du droit à la protection des données

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Quant au flocage du véhicule professionnel qui appartient à la société SOCIETE1.), ce dernier peut évidemment procéder au flocage afin de mettre en avant sa société. A part l'éventualité où PERSONNE1.) ferait usage du véhicule de service pour son activité parallèle, ce qui n'est de toute manière pas permis, il n'est pas possible pour le tribunal de comprendre de quelle manière le flocage pourrait constituer une quelconque violation des données personnelles du requérant.

Ce reproche est d'ores et déjà à écarter.

Quant à la surveillance par GPS du véhicule de service, aucune preuve n'est rapportée à l'appui de ce chef de la demande par PERSONNE1.). Une simple phrase dans un courriel ne permet pas de conclure qu'une telle installation aurait bien été faite. Ce reproche est également à rejeter.

En conséquence, la demande en réparation au titre du droit à la protection des données est à rejeter.

3.6. Quant à l'indemnisation

Le requérant demande une indemnité au titre de licenciement abusif, sans spécifier la nature de son dommage.

Si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Au regard de la justification de sa demande, il y a lieu de retenir qu'il s'agit d'une demande en indemnisation de son préjudice moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 24 ans) et de l'âge du requérant (45 ans) au moment du licenciement, ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité au titre du licenciement abusif et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **7.500.- euros**.

4. Les demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats de 9.530,25.- euros.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun relevé des prestations n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

Au vu du montant élevé des honoraires réclamés au regard de l'enjeu du litige, cette pièce aurait permis au tribunal de vérifier si les prestations facturées sont justifiées ou non.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- renonce à ses demandes de paiement de l'indemnité de départ et de son préavis ;
- augmente sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats à 9.530,25.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 25 avril 2025 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **7.500.- euros** ;

déclare non fondée la demande en réparation au titre du droit à la protection des données, **partant en déboute** ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette les demandes respectives des parties en 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.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé