

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 103 / 2026  
L-TRAV-554/25**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 JANVIER 2025**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Monia HALLER	assesseur-salarié
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Aminatou KONE, avocate à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.) SA**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par conseil d'administration actuellement en fonctions sinon par qui de droit, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Raphaël SCHINDLER, avocat à la Cour,  
demeurant à Sennigerberg.

***ainsi que***

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur

le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 août 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 6 octobre 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Aminatou KONE exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Raphaël SCHINDLER répliqua pour la société défenderesse. Maître Olivier UNSEN représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

### Jugement qui suit :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2025 et pour voir condamner la partie défenderesse, avec les intérêts légaux à partir du 13 mai 2025, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

\* Indemnité compensatoire de préavis : 8.418,26 EUR

\* Préjudice matériel : 25.254,78 EUR

\* Préjudice moral : 5.000,- EUR.

Le requérant sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse à une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 9 décembre 2025, la partie requérante a réactualisé sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice matériel au montant de 16.941,75 EUR en tenant compte des indemnités de chômage perçues.

## Faits

PERSONNE1.) a été engagé par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 12 juin 2024.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 13 mai 2025, qui se lit comme suit :

« COURRIERS »

Par courrier du 26 juin 2025 le requérant a protesté contre le licenciement.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en contestant le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans le courrier de licenciement.

Il expose qu'il est titulaire d'un titre de séjour français, valable du 8 avril 2024 au 7 avril 2025, ainsi que d'une autorisation de travail délivrée par le Ministère des Affaires intérieures, valable du 30 mai 2024 au 12 mai 2025.

Lors des démarches visant à renouveler son titre de séjour français, il aurait rencontré un blocage indépendant de sa volonté.

Il indique avoir déménagé au Luxembourg le 29 avril 2025 et obtenu un titre de séjour luxembourgeois en qualité de travailleur salarié le 11 juin 2025, valable du 29 avril 2025 au 28 avril 2026.

L'employeur aurait eu connaissance de la situation du requérant, détenteur d'un titre de séjour français et d'une autorisation de travail luxembourgeoise valable pour une durée d'un an, lors de l'embauche et des démarches effectuées par ce dernier pour obtenir ladite autorisation.

Le requérant soutient en outre que l'employeur aurait pu adopter une mesure moins radicale que le licenciement, telle que la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Il estime que le licenciement a été anticipé.

Enfin, le requérant demande, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré justifié, que la demande formulée par l'État soit réduite à un montant plus adapté à sa situation financière et qu'il lui soit accordé la possibilité de s'acquitter de cette éventuelle condamnation par des paiements échelonnés.

**SOCIETE1.)** conclut à la régularité du licenciement. Elle soutient que le requérant n'était plus en situation légale pour travailler au Luxembourg au moment du licenciement. Elle donne à considérer que la régularisation n'a été faite qu'a posteriori. En application des articles L.572-1 et suivants du Code du travail, elle aurait eu l'obligation de procéder au licenciement du requérant. Elle estime que même en suspendre l'exécution du contrat l'infraction pénale prévue par l'article L.574-5 du Code du travail est consommée.

Elle conteste les préjudices matériel et moral tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

**L'État du Grand-Duché de Luxembourg**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 16.941,75 EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Pour autant qu'il soit retenu que la partie mal fondée est le requérant, il ne s'oppose pas à ce que le remboursement soit effectué de manière échelonnée par celui-ci. Il s'oppose, en revanche, à la demande en réduction de la condamnation.

### Motifs de la décision

#### Précision des motifs du licenciement

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

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, l'employeur a clairement énoncé dans la lettre de licenciement du 13 mai 2025 que le licenciement était motivé par le fait que le requérant ne disposait pas d'autorisation de travailler sur le territoire du Luxembourg.

La lettre de licenciement a dès lors parfaitement permis au requérant de comprendre que l'employeur mettait fin à la relation de travail parce qu'il se trouvait en situation irrégulière, de sorte qu'elle répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs est partant à rejeter.

#### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, « *Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout acte ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.* ».

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.), ressortissant camerounais, disposait d'un titre de séjour français valable jusqu'au 7 avril 2025 et d'une autorisation de travail pour ressortissant de pays tiers résidant régulièrement dans un autre Etat membre de l'Union européenne et occupé en tant que travailleur salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg délivrée par les autorités luxembourgeoises, valable du 30 mai 2024 au 12 mai 2025. Il s'est vu délivré le 11 juin 2025 un titre de séjour luxembourgeois en qualité de travailleur salarié, valable du 29 avril 2025 au 28 avril 2026.

L'article L.572-1 du Code du travail consacre une interdiction de principe d'employer des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

L'article L.572-3 dudit Code prévoit les obligations de l'employeur en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers, à savoir, d'une part, l'exigence que ces personnes disposent d'une autorisation de séjour ou d'un titre de séjour avant d'occuper l'emploi en question et, d'autre part, pendant la période d'occupation, de tenir une copie de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection, ainsi que de notifier au ministre ayant l'immigration dans ses attributions, le début de la période d'emploi dans un délai de trois jours ouvrables à compter du premier jour de travail du ressortissant d'un pays tiers.

Ces articles doivent nécessairement être lus en ce sens que les employeurs sont tenus non seulement de vérifier, au moment de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, si celui-ci dispose d'un titre de séjour, voire d'une autorisation de séjour, mais aussi de s'assurer tout au long de la période d'emploi que la situation administrative de la personne concernée est en règle.

L'article L. 574-1 du Code du travail prévoit une interdiction d'employer un ressortissant d'un pays tiers en situation irrégulière, c'est-à-dire qui ne remplit plus les conditions relatives à l'autorisation de travail prévues par les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Il échet de rappeler qu'il est de principe que la cause du licenciement doit être appréciée à la date de la notification du licenciement.

Au moment du licenciement du 13 mai 2025, PERSONNE1.) ne disposait plus d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail valables.

Dans la mesure où le contrat de travail existant entre parties ne pouvait plus être exécuté au jour du congédiement, en raison de la situation administrative du salarié et alors qu'une continuation des relations de travail était passible tant de sanctions pénales que de sanctions administratives, l'employeur était en droit, voire dans l'obligation, de mettre un terme à cette situation illégale et pouvait en conséquence

résilier le contrat de travail et ce même avec effet immédiat (cf. Cour d'appel, 22 novembre 2012, n°37423 du rôle).

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 13 mai 2025 à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer justifié.

### Les demandes indemnitaires

Le licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2025 étant à déclarer justifié, le requérant est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral.

### Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'article L.521-4(6) du Code du travail dispose que le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le congédiement avec effet immédiat d'un salarié, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage qui lui ont été versées par provision.

Concernant la demande de réduction, contestée par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, il convient de constater que PERSONNE1.) ne produit aucune pièce permettant d'établir qu'il se trouve dans une situation financière précaire. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette demande.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne s'étant pas opposé à l'échelonnement du remboursement, il y a lieu de faire bénéficier le requérant de cette faculté.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande d'échelonnement du remboursement de la somme de 16.941,75 EUR, laquelle pourra se faire sur une période de 12 mois.

Il y a dès lors lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 16.941,75 EUR, payable en douze mensualités, avec les intérêts légaux à partir du 9 décembre 2025, date de la demande ne justice.

### Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, le requérant ayant succombé, sa demande en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**dit** que le licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2025 prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier et justifié ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral ;

**dit** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre PERSONNE1.) pour le montant de 16.941,75 EUR ;

**partant** condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 16.941,75 EUR, payable en douze mensualités avec les intérêts légaux à partir du 9 décembre 2025, jusqu'à solde ;

**dit** non fondées les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée