

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1029/2026
L-TRAV-746/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 MARS 2026

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude Maître Karine BICARD, demeurant professionnellement à L-4213 Esch-sur-Alzette, 51, rue du Fossé,

partie demanderesse, comparant par Maître Karine BICARD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Arnaud SCHMITT, avocat à la Cour, demeurant professionnellement 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 21 octobre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 15 novembre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 février 2026.

Lors de cette audience Maître Karine BICARD comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Audrey SEBE, avocat à la Cour, comparu pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Arnaud SCHMITT.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Indications de procédure

Par requête déposée le 21 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 août 2024 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 17.420,16 euros
- indemnité de départ : 5.795,14 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 1.258,16 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 17.420,82 euros,

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande encore d'ordonner à la société SOCIETE1.) la production de relevés comportant les heures de travail et les heures de volant pour la période d'août 2022 à août 2024 ainsi que tous documents de transport du requérant en tant que chauffeur, le registre du temps de travail des chauffeurs, conformément à l'article L. 214-2 du Code du travail.

Lors de l'audience du 10 février 2026, PERSONNE1.) renonce à sa demande en production de pièces.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens.

La société SOCIETE1.) demande au tribunal de déclarer le licenciement justifié, de débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes et de le condamner à titre reconventionnel au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 25 février 2011, avec effet au même jour, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de conducteur poids lourds.

Par courrier recommandé du 5 août 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf. courrier

Par courrier recommandé de son organisation syndicale du 28 août 2024, PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

Appréciation

La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat 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.* ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* ».

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- elle doit 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 être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir occasionné un accident de la circulation en date du 21 mai 2024 à 12.49 heures.

L'employeur décrit de façon suffisamment précise et de façon circonstanciée les circonstances de temps et de lieu, les fautes qu'il reproche au requérant dans le cadre de la survenance de l'accident ainsi que les raisons pour lesquelles ce fait est considéré comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier un licenciement pour l'employeur.

L'énoncé du motif fourni par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier le motif quant à sa pertinence et son caractère légitime.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En vertu de 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.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

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.

En l'espèce, au vu des périodes d'incapacité de travail de PERSONNE1.) indiquées sur les fiches de salaires et en l'absence de contestations, il y a lieu de retenir les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont recevables d'un point de vue temporel.

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches sont établis en fait et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

En matière de circulation, il ne suffit pas de prouver que le salarié a commis une quelconque infraction au code de la route, il faut que la faute soit particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir causé un accident lors duquel le véhicule, appartenant à son employeur, a été endommagé.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les distances de sécurité. Il se réfère, à cet égard, aux photographies versées au dossier. Les dégâts occasionnés ainsi que le fait que le véhicule conduit par PERSONNE1.) ait continué à avancer après avoir percuté le camion à l'arrêt démontreraient qu'il n'a pas respecté les dispositions du code de la route ni celles de la convention collective applicable.

En tant que chauffeur professionnel et accoutumé de conduire un camion à remorque, PERSONNE1.) serait tenu, en toutes circonstances, d'adapter sa conduite aux circonstances de temps et de lieu pour éviter tout accident.

L'assurance aurait par ailleurs conclu à la responsabilité pleine et entière de PERSONNE1.) dans la survenance de l'accident.

PERSONNE1.) explique que, malgré le respect des limitations de vitesse et des distances de sécurité, ainsi que les manœuvres de freinage effectuées, il n'aurait pas été en mesure d'éviter le camion immobilisé sur la voie de droite.

Il souligne que, durant toute la période de son occupation, aucun avertissement ne lui a été adressé concernant des accidents de la route ou sa conduite. Il s'agirait du seul accident non intentionnel qu'il aurait causé en plus de onze années au service de l'employeur.

Il résulte des pièces versées qu'après la survenance de l'accident, PERSONNE1.) a immédiatement informé son employeur et qu'il a rempli un constat amiable d'accident.

Il est encore constant que PERSONNE1.) n'a pas dépassé les limitations de vitesse.

Dès lors que le véhicule tiers était immobilisé au moment de la survenance de l'accident, l'application des règles de responsabilité en matière d'accident de la circulation a conduit à retenir la responsabilité exclusive du requérant dans la réalisation du sinistre.

Ni cette circonstance ni les photographies versées aux débats par l'employeur ne permettent toutefois au tribunal de retenir que PERSONNE1.) aurait causé l'accident par un comportement grossièrement négligent, notamment en ne respectant pas les distances de sécurité.

Malgré l'ampleur des dégâts, le tribunal retient que la seule survenance d'un accident de la route, même lorsqu'il a été causé, le cas échéant, par un non respect des distances de sécurité et partant par une erreur de conduite résultant de l'imprudence du chauffeur, ne suffit pas à caractériser à elle seule une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de

Il y a partant lieu de retenir que ce motif n'est pas suffisamment grave pour justifier à lui seul un licenciement avec effet immédiat.

Les avis de contravention pour excès de vitesse versés par l'employeur ne sont pas pris en considération, ces faits n'étant pas indiqués dans la lettre de licenciement.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 5 août 2024 est partant à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) estime avoir droit à un préavis non accordé de six mois et réclame le paiement du montant de 17.420,16 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il s'agirait d'une indemnité à caractère forfaitaire et aucune déduction ne serait prévue par la loi.

La partie défenderesse estime que les revenus perçus par le salarié pendant la période de référence de six mois sont à déduire du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis. Elle cite des arrêts rendus par la Cour d'appel, à savoir un arrêt du 10 juillet 2025, numéro CAL-2024-00251 du rôle, et un arrêt du 13 février 2025, numéro CAL-2022-01036 du rôle.

Le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'est élevé au montant de 2.897,57 euros suivant décompte versé en cause.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève en principe à 17.385,42 euros.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire, il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de déduire les salaires perçus par le salarié pendant la période de référence, auprès de ses nouveaux employeurs, faute de quoi le salarié toucherait presque le double des revenus qui auraient été les siens en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 10 décembre 2020, CAL-2019-00540, Cour d'appel, 6 juin 2024, CAL-2022-01118).

En l'espèce, la période de référence de six mois a couru du 15 août 2024 au 14 février 2025, en application de l'article L.124-3 (3) du Code du travail.

Il résulte de la fiche de salaire du mois d'août 2024, versée au dossier, que PERSONNE1.) a perçu un salaire brut de 951,40 euros auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.). Il résulte en outre de la fiche de salaire du mois de septembre 2024 que PERSONNE1.) a perçu un salaire brut de 3.627,91 euros. Le salarié ayant travaillé pour une entreprise de travail temporaire, il ne saurait être retenu, à défaut d'autres éléments, que PERSONNE1.) a touché ce même montant pendant les mois subséquents.

Il y a partant lieu de dire fondée la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de (17.385,42 - 4.579,31 =) 12.806,11 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 octobre 2024, jour de la requête en justice, jusqu'à solde et de débouter PERSONNE1.) pour le surplus.

Indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté au moment du licenciement avec effet immédiat, à une indemnité de départ égale à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté de 5.795,14 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 1.258,86 euros pour préjudice matériel subi et ce sur base d'une période de référence de 13 jours, du 6 août 2024 au 19 août 2024.

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

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé. Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) au vu de l'absence de pièces relatives à une recherche d'emploi active et sérieuse suite au licenciement intervenu.

Il résulte des pièces versées que le requérant, licencié par courrier daté du 5 août 2024, a commencé à travailler pour une entreprise de travail temporaire à partir du 19 août 2024.

Le requérant a ainsi démontré les efforts nécessaires à rapidement retrouver un emploi.

L'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute.

La période de référence de six mois pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis a couru à partir du 15 août 2024, de sorte que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel est à déclarer fondée pour la période du 6 au 14 août 2024, soit pendant 9 jours.

La demande est partant à déclarer fondée pour le montant de $[(2897,57 \div 31 =) 93,47 \times 9 =]$ 841,23 euros et non fondée pour le surplus.

Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement est à fixer *ex aequo et bono* à la somme de 3.000 euros.

Les indemnités de procédures réclamées

Le requérant reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'il est à débouter de sa demande.

Au vu du résultat du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la part de la partie défenderesse n'est pas fondée.

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 ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 5 août 2024 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.806,11 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 5.795,14 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel pour le montant de 841,23 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice moral pour le montant de 3.000 euros ;

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 22.442,48 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondées et rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**