

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1148/2026
(rôle L-TRAV-50/25)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 17 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Fabrizio SALUCCI
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAKHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

ayant initialement comparu par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

ne comparant plus par la suite.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 février 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 25 février 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 24 février 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Brahim SAKHI, tandis que la partie défenderesse ne s'est ni présentée, ni fait représenter pour faire valoir ses moyens.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions, respectivement explications.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-----------|
| 1) dommage matériel : | 6.000.- € |
| 2) dommage moral : | 1.000.- € |

soit en tout le montant de 7.000.- € avec les intérêts légaux depuis la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 24 février 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.289,18 €

Acte lui en est donné.

La partie défenderesse ne s'est à l'audience du 24 février 2026 ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'elle a été initialement représentée par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s. qui a entretemps déposé son mandat, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

La demande doit être déclarée recevable en la forme.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 21 juin 2024 en qualité de « senior comptable », l'a licencié avec préavis le 30 septembre 2024.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 4 octobre 2024 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs le 23 octobre 2024.

La lettre de motivation du licenciement est intégralement reproduite dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 13 novembre 2024, puis par courrier du 14 janvier 2025.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens du requérant

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que les motifs à la base de son licenciement n'auraient pas été présentés dans la lettre de motifs avec la précision requise par la loi.

Le requérant fait en effet valoir que la simple référence à des raisons économiques ne constitue pas une motivation suffisante et précise.

b) Quant aux motifs du jugement

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. »

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, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est

intervenir pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni les raisons de restructuration de son entreprise, ni les mesures de restructurations qu'elle a prises, ni l'incidence de ces mesures sur l'emploi du requérant.

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

L'imprécision des motifs étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 30 septembre 2024 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.289,18 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant a à l'appui de sa première demande fait le décompte suivant :

cf. décompte :

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel

emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

S'il appert à l'analyse des recherches d'emploi que le requérant a souvent postulé auprès des mêmes employeurs, il n'en reste pas moins qu'il a depuis son licenciement activement recherché du travail.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par le requérant et à l'âge de ce dernier au moment de son licenciement, la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par le requérant est à fixer à quatre mois à partir du 1^{er} octobre 2024, le lendemain du dernier jour de travail auprès de la partie défenderesse.

Les deux premiers mois de la période de référence étant couverts par l'indemnité compensatoire de préavis, le préjudice matériel subi correspond à la différence entre le salaire que le requérant aurait touché auprès de la partie défenderesse les mois de décembre 2024 et de janvier 2025 et les indemnités de chômage qu'il a perçus du 1^{er} décembre 2024 au 31 janvier 2025.

Au cours de la période visée, le requérant aurait touché un salaire de $[2(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 34,6821 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 12.000.- \text{ €}$

Suivant les pièces versées, le requérant a touché le montant de 2.855,41 € à titre d'indemnités de chômage pour le mois de décembre 2024 et le montant de 2.855,41 € à titre d'indemnités de chômage pour le mois de janvier 2025.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant réclamé de $(12.000.- \text{ €} - 2.855,41 \text{ €} - 2.855,41 \text{ €}) = 6.289,18 \text{ €}$

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il ne s'attendait pas à ce licenciement.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a pas donné d'explication sur la raison pour laquelle elle l'a licencié.

Le requérant fait finalement valoir qu'il s'attendait à une réponse précise au travers de cette procédure, réponse qui ne lui aurait pas été donnée.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Or, le requérant, qui activement recherché du travail, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le dommage moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme réclamée de 1.000.- €

II. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est 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 échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 800.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.289,18 €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 30 septembre 2024 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 6.289,18 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., à payer à PERSONNE1.) le montant de (6.289,18 € +

1.000.- €=) 7.289,18 € avec les intérêts légaux à partir du 3 février 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 800.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., à payer à PERSONNE1.) le montant de 800.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER