

Rép.no. /26

L-TRAV-313/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Maria Ana REAL GERALDO DIAS, avocat à la Cour, demeurant à L-1511 Luxembourg, 151, avenue de la Faïencerie,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Maximilien KRZYSZTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Maria Ana REAL GERLADO DIAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
(anciennement SOCIETE2.) SA),**

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Mylène PILLET-CARBIENER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Joram MOYAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, *qui a conclu par son courrier du 18 novembre 2024.*

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 23 mai 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 29 janvier 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Maximilien KRZYSZTON se présenta pour la partie demanderesse et Maître Mylène PILLET-CARBIENER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Lynn FRANK représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courrier envoyé le 18 novembre 2024.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement société anonyme SOCIETE2.)) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 31 octobre 2023 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis 22.809,96 €
- indemnité de départ 7.603,32 €
- préjudice matériel 22.809,96 €
- préjudice moral 10.000,00 €

avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement sinon à partir de la date de la protestation sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) a requis la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 29 janvier 2026, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 800 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un courrier télécopié du 18 novembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 2 mars 2009 en la qualité de chef de chantier cordiste.

Suite à la fusion par absorption de la société SOCIETE2.), elle est devenue la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Par une lettre recommandée du 31 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

Le courrier de licenciement se trouve versé par la partie requérante en pièce 6).

Par un courrier du 15 novembre 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son mandataire ad litem.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel de même que la gravité des motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement.

Par ailleurs, pour certains motifs, il estime qu'ils seraient trop anciens et pour d'autres, il y aurait déjà eu un avertissement.

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer les montants tels qu'ils ressortent de son décompte actualisé :

- | | |
|------------------------|-------------|
| • indemnité de départ | 7.977,92 € |
| • indemnité de préavis | 23.933,76 € |
| • préjudice matériel | 8.647.67 € |
| • préjudice moral | 10.000,00 € |

La société SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Subsidiairement, elle considère que le licenciement du requérant reposerait sur des motifs énoncés de façon suffisamment précise. Par ailleurs, ces motifs seraient tous suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat de son ancien salarié.

Elle fait encore valoir que les lettres d'avertissement pourraient être valablement invoquées par l'employeur. Comme il y aurait eu des faits nouveaux, ceux-ci auraient pu faire revivre les faits anciens.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis notamment par les pièces et attestations testimoniales produites en cause.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant, la partie défenderesse conteste les conteste toutes dans le principe ainsi que dans le quantum.

De son côté, PERSONNE1.) a versé aux débats notamment plusieurs attestations testimoniales.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne la recevabilité de la requête

La société SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle critique que la dans la requête, PERSONNE1.) se limiterait à reprendre une « *formule standard* » selon laquelle les motifs à la base du licenciement ne revêtiraient pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi sans pour autant donner la moindre explication au sujet des passages dans la lettre des motifs qu'il estime être imprécis.

De même, il contesterait le caractère réel et la gravité des motifs sans exposer en quoi les motifs ne sont ni réels et ni graves.

Le requérant conclurait encore au caractère « *manifestement irrégulier, abusif et vexatoire* » du licenciement sans exposer des moyens à cet égard.

Ainsi, la formule « *irrégulier, abusif* » prêterait à confusion. Aucune demande pour irrégularité formelle du licenciement n'aurait été formulée.

La partie défenderesse relève encore que le requérant se serait limité à demander sa condamnation à lui payer certains montants sans indiquer le mode de calcul et sans indiquer pourquoi il y aurait lieu à retenir une période de référence de six mois.

Enfin, le requérant aurait demandé la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, alors qu'il résiderait en Belgique.

Pour la partie défenderesse, ces « *formulations-standard* » utilisées par la partie requérante ne constitueraient pas un exposé même sommaire de ses moyens alors qu'elles pourraient servir de manière indifférente pour n'importe quelle requête. La cause des demandes ne serait pas claire.

Dans ces conditions, il lui serait impossible de préparer sa se défense par rapport à ces moyens.

A l'appui de son moyen tiré du libellé obscur, la société SOCIETE1.) a invoqué une décision rendue par le tribunal du travail de Luxembourg en date du 23 juillet 2020 (numéro 1971/2020).

PERSONNE1.) estime que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Il estime que sa requête déposée le 22 avril 2024 serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses contestations par rapport à l'imprécision ainsi que par rapport au caractère abusif de son licenciement.

Par ailleurs, ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées et il rappelle que les moyens à l'appui des demandes peuvent être présentés lors des plaidoiries.

Il est d'avis que la partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande.

S'agissant de requêtes en matière de travail, les exigences de formes sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé: « *La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

L'exposé sommaire des moyens doit être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut donc qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En outre, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, la partie qui soulève l'exception du libellé obscur doit rapporter la preuve de la réalité d'un préjudice par elle subi du fait de l'irrégularité de l'acte.

En l'espèce, à l'exception d'une erreur matérielle contenue dans la requête introductive d'instance (en ce qu'il est indiqué que le requérant a été engagé en qualité de femme de charge au lieu de cordiste), redressée au cours des plaidoiries par la partie requérante et qui ne porte d'ailleurs pas à conséquence, la requête indique certes sommairement la cause de la demande, mais l'objet de la demande y est énoncé.

Il ressort également de façon claire et non équivoque que le requérant entend voir déclarer son licenciement abusif et non pas irrégulier, aucune demande de ce chef n'ayant été formulée.

Le tribunal considère que la société SOCIETE1.) a pu utilement préparer sa défense sur base des contestations portant sur l'ensemble des motifs invoqués à la base du licenciement en cause.

Ainsi, elle a présenté les pièces, dont notamment quatre attestations testimoniales et les lettres d'avertissement cités dans le courrier de licenciement, afin d'établir le bien-fondé de celui-ci. En outre, elle a de son côté établi un décompte relatif aux indemnités de départ et de préavis qui sont réclamées.

Dès lors, la société SOCIETE1.) n'a pas établi avoir subi un quelconque préjudice.

Par conséquent, il y a lieu de rejeter le moyen d'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Pour être complet, il y a lieu de remarquer que la décision rendue par le tribunal du travail de Luxembourg en date du 23 juillet 2020 (numéro 1971/2020) a été réformée par un arrêt de la Cour d'appel rendu le 15 juillet 2021 (numéro CAL-2020-00871).

En ce qui concerne les attestations testimoniales

Afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement intervenu, la société SOCIETE1.) a versé plusieurs attestations testimoniales.

De son côté, PERSONNE1.) a également versé en cause des attestations testimoniales établies à l'appui de sa version des faits.

La société SOCIETE1.) a fait plaider que l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), produite en cause par la partie requérante en pièce 13), ainsi que l'attestation établie par la société SOCIETE3.), versée en pièce 14), ne seraient pas conformes aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile et elle en a demandé le rejet.

Concernant les autres attestations testimoniales versées par le requérant, l'employeur estime qu'elles ne seraient pas pertinentes et pas crédibles.

L'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Les formalités édictées par l'article 402 précité du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Il appartient, en effet, aux juges d'apprécier, si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

En l'espèce, en ce qui concerne l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), la partie défenderesse a critiqué que la pièce d'identité de son auteur y attachée serait périmée.

Or, la loi n'attache aucune sanction au non-respect des règles formelles prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'une attestation irrégulière peut parfaitement être prise en considération en tant qu'élément de conviction si elle présente les garanties nécessaires quant à l'honnêteté de l'auteur et l'exactitude des faits relatés, éléments qui n'ont pas été contestés en l'espèce (cf. T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, éd. 2012, n° 724 ; Cour 28 mars 2018, n° CAL-2017-00052 du rôle).

En l'occurrence, même si la pièce d'identité a été périmée à la date où son auteur a rédigé son témoignage écrit, il n'y a pas lieu de rejeter cette attestation testimoniale, conforme pour le surplus.

En ce qui concerne ensuite le document rédigé par la société SOCIETE3.), il y a lieu de constater qu'il ne s'agit pas d'une attestation testimoniale au sens du Nouveau Code de procédure civile, mais d'une simple pièce du dossier.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées, s'il est nécessaire, quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

En ce qui concerne le licenciement

Précision des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- et elle doit finalement 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.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

En l'espèce, il y a tout d'abord lieu de remarquer que le courrier de licenciement du 31 octobre 2023 n'est pas clairement structuré ce qui le rend en partie imprécis.

L'employeur mélange en effet de façon incohérente des faits anciens, des faits récents et des faits non datés.

Ainsi, à la première page, l'employeur fait un résumé de certains faits qui se seraient produits « *au cours des dernières semaines* ».

Or, aucune date n'est indiquée, à l'exception du reproche relatif à des mensonges indiqués par le requérant au sujet de ses problèmes de santé, auprès de ses supérieurs hiérarchiques. Ce fait se serait produit en date du 16 octobre 2023. L'employeur y revient dans la dernière partie de la lettre de licenciement où il précise que ces propos auraient été tenus à l'occasion d'une réunion avec le requérant.

Les autres exemples énumérés à la première page (insubordination, tentative de manipuler les supérieurs hiérarchiques, dénigrement de l'entreprise, non-respect de consignes de sécurité, manque de respect envers « *Madame PERSONNE3.* »), outre la circonstance qu'ils ne sont pas datés, ne sont pas énoncés avec la précision exigée par la loi et la jurisprudence.

Ce défaut d'indication de dates est d'autant plus critiquable que l'employeur a écrit à la page suivante que « *ces faits font suite à plusieurs avertissements* ». Or, les avertissements cités sont datés de 2016, 2017, 2018, 2019. Le dernier date du 23 août 2023.

Le tribunal ignore donc la date à laquelle les faits reprochés ont eu lieu et, ne pouvant se baser sur des suppositions, il y a lieu de retenir que les faits ne sont pas datés.

Les cohérences ainsi relevés font en sorte que cette partie de la lettre de licenciement est invérifiable et partant imprécise.

Quant au dernier exemple énuméré relatif à des « *propos inacceptables concernant Madame PERSONNE3.* », il est repris en bas de la troisième page de la lettre de licenciement où l'employeur donne plus de précision quant au contexte dans lequel la remarque litigieuse aurait été faite par le requérant.

Ensuite, au milieu de la deuxième page de la lettre de licenciement, l'employeur énumère cinq avertissements. A nouveau, il est indiqué que les faits énumérés avant ce passage « *font suite à plusieurs avertissements* ».

En ce qui concerne les avertissements du 13 mai 2016, du 2 août 2017, 28 décembre 2018 et 13 décembre 2019, même s'il est admis que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui d'un dernier fait récent, toujours est-il que le tribunal estime que les avertissements en question sont trop anciens pour pouvoir encore être invoqués valablement à l'appui d'un fait récent.

En outre, ils sont résumés en des termes trop vagues et imprécis et les lettres n'ont pas été annexées au courrier de licenciement.

Il y a donc lieu de les écarter.

En bas de la deuxième page de la lettre de licenciement, l'employeur fait référence à un dernier courrier d'avertissement du 16 août 2023.

A nouveau, il faut retenir que les faits sont résumés de façon trop imprécise.

D'autre part, la lettre d'avertissement, versée par la partie défenderesse en pièce 13) n'est pas datée.

Or, l'employeur mentionne tant dans la lettre de licenciement que dans la lettre d'avertissement un fait du 28 août 2023.

Le tribunal estime qu'en raison de cette nouvelle grave incohérence dans le datage des reproches, il y a également lieu d'écarter la lettre d'avertissement du 28 août 2023 qui de plus a été contestée par le requérant.

Ensuite, au milieu troisième page du courrier de licenciement, l'employeur a écrit ce qui suit : « *A ces avertissements s'ajoutent d'autres abandons de poste (ces faits sont plus anciens), faits d'insubordination, et dénigrement d'entreprise.* »

Ce passage est d'une imprécision totale et est donc également à écarter.

En bas de la troisième page, il mentionne des « *échanges qui ont suivi votre dernier avertissement* » sans donner plus de précision au sujet de ces échanges.

A la fin de la lettre de licenciement, l'employeur reproche encore au requérant de ne pas avoir exprimé de regrets « *pour vos agissements que vous réitérer* » lors de l'entretien préalable du 30 octobre 2023 et il se réfère plus loin à l'« *ensemble de ces fautes, et en particulier vos déclarations le 16 octobre et 30 octobre dernier* ».

Or, il n'est pas indiqué ce que le requérant a dit notamment lors de l'entretien préalable.

Il s'ensuit des développements qui précèdent que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à déclarer fondé pour les éléments relevés ci-avant.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation.

Les seuls éléments précis qui peuvent donc être dégagés de la lettre de licenciement sont les reproches relatifs à des remarques faites lors de la réunion qui s'est tenue en date du 16 octobre 2023, à savoir une remarque qualifiée de misogynie au sujet de « *Madame PERSONNE3.)* », d'avoir indiqué qu'il ne respecterait pas les instructions du gérant de la société SOCIETE1.) et encore d'avoir menti en prétextant des problèmes de santé.

La lettre de licenciement du 31 octobre 2023 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi uniquement concernant ces trois remarques faites par PERSONNE1.) lors d'une réunion en date du 16 octobre 2023.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, 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 les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai 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.

En l'occurrence, les reproches qu'il reste à analyser datent du 16 octobre 2023 et se situent donc dans le délai d'un mois.

La société SOCIETE1.) a versé en pièce 15) un compte-rendu de la réunion du 16 octobre 2023 qui reprend de manière plus précise certains faits, précision qui a fait défaut dans le courrier du 31 octobre 2023 qui seul fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

PERSONNE1.) admet avoir dit, au sujet de PERSONNE3.), ayant dirigé un chantier, à savoir qu'il n'avait pas à recevoir des conseils d'une jeune fille de 25 ans. Or, il n'aurait pas fait cette remarque parce que celle-ci est une femme, mais parce qu'elle était bien plus jeune que lui ayant une grande ancienneté. Il aurait dit la même chose à un homme.

Au sujet de la réunion du 16 octobre 2023, PERSONNE1.) a expliqué que son comportement n'aurait pas été « *inadmissible* », mais qu'en tant que salarié, il se serait retrouvé dans une position de faiblesse et il reproche à son tour un « *procédé déloyal* » à son employeur.

Il fait et qu'il n'aurait pas été satisfait d'avoir été affecté à des chantiers de débroussaillage alors qu'il aurait eu des problèmes de dos et que d'autre part, ces tâches n'auraient pas correspondu à sa qualification de chef de chantier cordiste. Néanmoins, malgré ses problèmes au niveau du dos, il n'aurait jamais refusé d'effectuer des tâches de débroussaillage.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) a fait état d'un certain nombre de problèmes rencontrés avec PERSONNE1.) non mentionnés de façon précise dans le courrier de licenciement.

Elle déclare qu'en date du 31 août 2023, PERSONNE1.) lui aurait demandé des expiations et que « *devant son insistance, j'ai élevé la voix. Revenant sur un échange téléphonique des jours précédents où je l'invitais à se remettre en question, il m'a répondu qu'à 43 ans, il n'avait pas à recevoir des conseils d'une fille de 25 ans* ».

A noter que cet incident du 31 août 2023 avec la remarque litigieuse n'est pas évoqué de façon précise dans le courrier de licenciement.

Dans une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), celui-ci s'exprime sur les mensonges indiqués par le requérant auprès de ses supérieurs hiérarchiques (première page du courrier de licenciement).

L'employeur a situé ce reproche au 16 octobre 2023.

Selon PERSONNE4.), ces propos auraient été tenus à l'occasion d'échanges avec le requérant en août 2023.

Comme ces échanges n'avaient pas été reproduits de manière précise dans la lettre de licenciement, le tribunal ne saurait prendre en considération ce témoignage.

PERSONNE5.) confirme dans son attestation testimoniale que lors de la réunion en date du 16 octobre 2023, PERSONNE1.) a dit que « *M. PERSONNE6.) n'était pas son chef alors que ce dernier est le gérant de l'entité SOCIETE1.)* ».

PERSONNE5.) a également confirmé que PERSONNE1.) s'est plaint de problèmes de dos lorsqu'il fait du débroussaillage et qu'il préfère être affecté à une activité de foration.

Les problèmes de dos du requérant se trouvent encore confirmés par les attestations testimoniales qu'il a versées en pièces 11), 12), 13), 15), 16) et 17).

La partie défenderesse a encore versé aux débats une attestation testimoniale établie par PERSONNE6.) qui y déclare avoir été « *à l'époque gérant de la structure* ». Il ressort de la pièce 2)e) qu'il n'est effectivement plus gérant de la société SOCIETE1.).

Il confirme que PERSONNE1.) a tenu les propos litigieux lors de la réunion du 16 octobre 2023.

Le tribunal considère que les seuls motifs qui restaient à analyser, au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce et tels qu'établis, ne revêtent pas le caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture intempestive des relations de travail, privant un salarié âgé de 42 ans au moment du licenciement et au service de l'employeur depuis quatorze années, des indemnités de préavis et de départ.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) constitue un acte socialement et économiquement anormal et est à déclarer abusif.

En ce qui concerne l'indemnisation

remarques préliminaires

La partie défenderesse conteste les montants réclamés par PERSONNE1.) au titre d'indemnité de départ et d'indemnité de préavis au motif que le salaire mensuel à prendre en compte devrait être établi sur base d'une occupation à 75 % suivant le dernier avenant au contrat de travail.

Elle a établi un décompte sur base d'un salaire mensuel brut de 2.991,72 euros et non pas de 3.801,66 euros tel qu'appliqué par le requérant.

Il résulte en effet d'un avenant signé entre les parties en date du 21 avril 2017 que la durée hebdomadaire de travail de PERSONNE1.) est passé à 30 heures.

Le dernier taux horaire s'élève à 23,0576 euros.

indemnité de départ

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme 7.977,92 euros à titre d'indemnité de départ.

Son ancienneté de service remonte au 2 mars 2009.

La partie défenderesse a contesté la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le principe pour être d'avis que le licenciement est justifié et dans son quantum en vertu de ce qui précède.

Selon ses calculs, le montant devant revenir de ce chef au requérant s'élèverait à 5.885,46 euros sur base de la moyenne du salaire brut des douze derniers mois de salaire.

Suivant l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*

- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ; (...)*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de treize années, sa demande est donc à déclarer fondée à hauteur de deux mois de salaires conformément au calcul opéré par la partie défenderesse, pour le montant de 5.885,46 euros.

La demande est non fondée pour le surplus.

indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En raison de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaires.

Aux termes de son décompte, il réclame de ce chef le montant de (6 x 3.988,96) = 23.933,76 euros.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée en principe pour la somme résultat du décompte établi par la partie défenderesse, conformément à ce qui a été dégagé ci-avant, soit pour le montant de (6 x 2.991,72) = réclamée 17.950,32 euros.

La partie défenderesse est encore d'avis qu'il y aurait lieu de déduire de ce montant les revenus perçus par le requérant pendant cette période.

Or, l'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a donc pas lieu d'enlever du montant à allouer de chef au requérant les revenus perçus.

Cette hypothèse se conçoit uniquement dans l'hypothèse où le salarié a perçu des allocations de chômage au Luxembourg et dans l'hypothèse d'un recours de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 17.950,32 euros et non fondée pour le surplus.

préjudice matériel subi suite au licenciement

Le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit 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 du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Actuellement, aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 8.647,67 euros net à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi pendant la période du 1^{er} novembre 2023 au 30 avril 2024.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle considère que le montant réclamé serait excessif et elle relève que le requérant aurait effectué uniquement trois recherches d'emploi.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a, en principe, droit 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.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il est de principe que 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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) s'est inscrit comme demandeur d'emploi en Belgique en date du 7 novembre 2023.

Il a effectué plusieurs missions temporaires entre le 13 novembre 2023 et le 16 février 2024, puis du 25 mars 2024 au 5 mai 2024.

Quant aux documents relatifs à sa recherche d'emploi effectué, il en ressort qu'il a déjà commencé avec ses démarches au début du mois d'octobre 2023, soit avant son congédiement. Il a ensuite versé une recherche d'emploi faite en novembre 2023, une en décembre 2023 et une en février 2024.

Outre le fait qu'il ne s'agit pas d'une preuve de diligences suffisantes, il faut encore constater qu'il n'appert pas des pièces à quel employeur les recherches d'emploi faite sous forme de courriels ont été adressées.

En outre, il n'a fait ses démarches que dans le domaine très spécialisé de cordiste

Or, il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel.

En tout état de cause, il y a lieu d'observer que PERSONNE1.) a limité la période de référence à six mois.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

Préjudice moral subi suite au licenciement

PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme de 10.000 euros.

En principe, le salarié licencié abusivement 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.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse dans le principe et quant au quantum.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de son ancienneté élevée, ex aequo et bono, à la somme de 3.000 euros.

En ce qui concerne les demandes accessoires

exécution provisoire

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

indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 800 euros contre le requérant.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 31 octobre 2023;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 5.885,46 euros et non fondée pour le surplus;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 17.950,32 euros et non fondée pour le surplus;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral, évaluée ex aequo et bono au montant de 3.000 euros;

en conséquence :

condamne la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.835,78 euros (vingt-six mille huit cent trente-cinq euros et soixante-dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 400 euros;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

condamne la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG