

Rép.No. 1213 /26  
L-TRAV-339/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**JEUDI 19 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social 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 KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Phiippe NEY, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 29 juin 2023, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 février 2026, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Camille EUSTACHE se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 15.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 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 19 février 2026, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été aux services de la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée prenant effet au 12 août 2019 en la qualité de chauffeur camion/ouvrier. Auparavant, il a travaillé pour cette société comme intérimaire du 13 au 19 mai 2019.

Par lettre datée du 25 mars 2022, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois prenant cours le 1<sup>er</sup> avril 2022 et se terminant le 31 mai 2022.

Par un courrier recommandé du 1<sup>er</sup> avril 2022, il a demandé à l'employeur les motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

L'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 4 mai 2022.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 3 juin 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) fait plaider qu'il conteste la précision et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Par ailleurs, pour certains motifs, il y aurait déjà eu des avertissements qui sont également contestés.

Le licenciement intervenu en date du 25 mars 2022 serait dès lors à considérer comme abusif et il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 10.000,00 euros
- préjudice moral 5.000,00 euros

La partie employeuse a conclu au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle fait quant à elle valoir que les motifs du licenciement auraient été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Elle fait encore valoir que la lettre de motivation aurait contenu en annexe les lettres d'avertissement citées. Comme il y aurait eu des faits nouveaux, ceux-ci auraient pu faire revivre les faits anciens.

Elle donne à considérer que le requérant n'aurait jamais contesté les quatre lettres d'avertissement qui lui ont été envoyées en trois années.

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 ordre subsidiaire, la société SOCIETE1.) a formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les termes de la lettre de motivation.

En ce qui concerne les revendications financières de la requérante du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Le licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte.

Elle doit encore permettre 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 intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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 abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation du 4 mai 2022, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une « *défaillance professionnelle récurrente* ».

L'employeur mentionne d'abord quatre avertissements écrits datées du 16 juin 2021, du 24 juin 2021, du 21 juillet 2021 et du 15 février 2022.

Ces lettres avertissements sont résumées dans la lettre de motivation et y ont été annexées.

A partir du milieu de la troisième page du courrier des motifs, l'employeur énonce les faits nouveaux qu'il reproche au requérant, à savoir son absentéisme, le fait d'avoir averti l'employeur trop tard d'un arrêt de maladie ainsi que des erreurs et défaillances survenues dans l'exécution de son travail.

Force est de constater, à lecture de la lettre des motifs du licenciement du 4 mai 2022, qu'elle suffit aux exigences de précision alors qu'elle est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées au salarié et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

La lettre de motivation du 4 mai 2022 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En outre, la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur suivant l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En ce qui concerne en premier lieu les quatre avertissements reçus par le requérant, il y a lieu de rappeler qu'un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet pas fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer en complément de ce nouveau grief un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Etant donné que la partie défenderesse a invoqué à l'appui du licenciement du requérant des faits postérieurs à ceux qui ont été sanctionnés par les avertissements des 16 juin 2021, du 24 juin 2021, du 21 juillet 2021 et du 15 février 2022, elle a donc pu les invoquer à l'appui de ce congédiement.

Dans ces conditions, la société employeuse a pu valablement s'emparer de motifs plus anciens à l'appui des derniers faits survenus à partir du 23 février 2022 de même que de l'absentéisme.

Le tribunal se penchera donc en premier lieu sur cette dernière partie de la lettre de licenciement pour analyser si cette partie contient un motif réel et sérieux susceptible le cas échéant pour faire revivre des faits anciens.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'absentéisme, l'employeur a versé en cause en pièce 7) les certificats d'incapacité de travail pour la période concernée allant du 5 juillet 2021 au 8 janvier 2022.

A cet égard, PERSONNE1.) a fait plaider qu'il aurait tellement pris à cœur les avertissements qu'il a reçus qu'il serait tombé en dépression.

Cette affirmation reste cependant en pure état d'allégations étant donné que les certificats d'incapacité de travail ont tous été établis par un médecin généraliste et que la cause de maladie n'en ressort pas.

En ce qui concerne le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé, la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service et il faut encore que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Or, en l'occurrence, l'employeur a encore, dans le courrier des motifs, rajouté une période d'absence correspondant aux congés pris par le requérant qui n'est pas à prendre en compte pour apprécier le motif lié à l'absentéisme habituel. D'autre part, il ne peut pas être considéré que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour assurer une organisation efficace de son service puisque le requérant a ensuite travaillé jusqu'au 25 mars 2022 à l'exception du 2 février 2022.

Ce motif n'est donc pas suffisamment sérieux.

Afin d'établir la réalité des motifs énoncés par la suite, l'employeur a versé en cause deux attestations testimoniales établies par PERSONNE2.).

PERSONNE1.) a sollicité le rejet de ces attestations testimoniales en soulevant le caractère non-conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile au motif qu'elles ne sont pas écrites de manière manuscrite.

L'article 402 du Nouveau Code de procédure civile exige notamment que l'attestation soit « écrite, datée et signée de la main de son auteur ».

L'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

Dans la mesure où la loi ne prévoit aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les dispositions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter la conviction du tribunal.

Les les déclarations contenues dans les attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) ne sont pas manuscrites, mais dactylographiées.

Toutefois, ces attestations comportent toutes la mention manuscrite qu'elles sont établies en vue de leur production en justice et que l'auteur respectif a connaissance qu'une fausse déclaration l'expose à des sanctions pénales, de sorte qu'elles présentent les garanties suffisantes pour valoir élément de preuve s'il en est besoin.

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.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Ensuite, 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.

Le contenu des attestations versées par la partie défenderesse étant clair, précis et circonstancié, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de l'auteur par la voie d'une enquête. L'offre de preuve est dès lors à rejeter pour être superfétatoire.

Par conséquent, ce moyen est à rejeter.

Concernant le reproche relatif à une information tardive donnée par le requérant au sujet de son arrêt de maladie, celui-ci conteste qu'il aurait dû commencer à son poste de travail à 7.00 heures.

Or, suivant l'article 2 du contrat de travail signé entre les parties que les horaires de travail du requérant étaient chaque jour 7.00 à 16.00 heures.

D'autre part, il ressort de la première attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), reposable du dispatching, que le jour en question, le 23 février 2022, PERSONNE1.) a été informé la veille de l'heure de prise de poste à 7.00 heures.

PERSONNE2.) déclare en outre que le requérant n'a téléphoné qu'à 7.24 heures pour prévenir qu'il ne serait pas présent pour cause de maladie. Le témoin déclare encore l'avoir rappelé pour lui dire qu'il aurait dû le prévenir plus tôt parce qu'il a dû organiser son remplacement et « *afin de ne pas perturber le planning.* »

Dans le contrat de travail, le salarié s'est encore engagé à informer directement le bureau (...suit un numéro de téléphone) au plus tard une heure avant le commencement de ses horaires de travail.

Ensuite, il est reproché au requérant une erreur en remplissant le bon de travail d'un client, ne correspondant pas sur ce qu'il a noté sur la fiche d'heures journalière.

Dans sa deuxième attestation PERSONNE2.), confirme les incohérences entre la fiche d'heures journalières par rapport aux heures notées sur le bon de travail et il explique que à cause de cette erreur, « *nous devons mettre en attente la facturation et entreprendre des recherches afin d'avoir la réalité des heures prestés. Cela engendre des frais en interne qui ne sont pas facturables.* »

Il ajoute encore que « M. PERSONNE1.) n'étant pas d'une grande coopération, nous avons dû contrôler et comparer avec sa fiche journalière tous les bons où il était intervenu dans la journée. Ils s'entent que ce temps représente une perte financière pour la société compte tenu qu'une personne a été occupée à cette tâche plutôt que de faire son travail. »

La réalité de ce motif résulte donc de ce qui précède ainsi que des pièces 12), 13) et 14) de la partie défenderesse. Il s'agit des bons de travail et des fiches journalières mentionnés dans le courrier des motifs. Il convient toutefois d'observer que le deuxième fait date du 18 et non pas du 13 mars 2022 qui était un dimanche.

PERSONNE2.) confirme également le motif suivant où il est reproché au requérant d'avoir perdu une clé des cellules sur un chantier. PERSONNE2.) lui a dit qu'il ne pouvait pas partir avant d'avoir retrouvé les clés, ce pour pouvoir fermer les cellules des archives. Le requérant lui a répondu « je suis en fin de poste », mais a quand même cherché les clés qu'il a retrouvées une dizaine de minutes plus tard.

Il y a lieu de constater que même si PERSONNE1.), sur ordre de PERSONNE2.) s'est finalement mis à chercher la clé qu'il avait égarée, il n'en reste pas moins qu'il a manifesté une attitude d'indifférence par rapport à son travail et a pris à la légère les procédures mises en place par la société employeuse et pour lesquelles il a suivi des formations (certificat NUMERO0.).

PERSONNE2.) confirme encore le prochain incident où reproché au requérant d'avoir laissé deux spots sur une échelle à l'extérieur d'une cellule et il explique que les conséquences en sont que ces luminaires portatifs n'ont pas pu être chargés pour être utilisés le lendemain. De plus, il a laissé l'appareil PDA qui doit être mis sur sa base de chargement, ce qui aurait pu entraîner une perte des données scannées. PERSONNE2.) explique qu'il aurait fallu refaire scanning dossiers le cas échéant.

Enfin, PERSONNE2.) confirme les derniers incidents du 23 mars 2022, à savoir l'oubli du badge, de sorte que le requérant n'a pas pu commencer son travail à 8.00 heures le jour en question.

Par ailleurs, le chef d'équipe PERSONNE3.) a constaté que le même jour, PERSONNE1.) parti en pause midi, a laissé les clés sur la porte d'une cellule. Il a avancé comme justification le fait qu'il avait égaré les clés le jour précédant et qu'il voulait ainsi éviter de les perdre à nouveau.

PERSONNE1.) a fait plaider qu'il serait resté pendant sa pause de midi sur place, à cinq mètres de la cellule, de sorte qu'il n'y aurait eu aucun problème de sécurité.

Or, s'agissant de documents confidentiels se trouvant dans les archives, il n'aurait pas les laisser sans surveillance et fermer les cellules à clés.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que les motifs analysés ci-avant sont réels.

Tous les incidents se sont déroulés dans un laps de temps très restreint.

Ces motifs, qui certes prises isolément sont d'une nature anodine, constituent cependant, pris dans leur ensemble, des motifs réels et sérieux justifiant un licenciement avec préavis dès lors que par leur répétition dans le temps, les libertés que le salarié s'est autorisé dans le cadre de l'exécution de son travail, son attitude indifférente, négligente et laxiste par rapport à son travail revêtent le sérieux nécessaire pour justifier un licenciement avec préavis dans la mesure où le comportement du salarié n'a pas permis d'espérer une amélioration.

Comme les faits survenus entre le 23 février et le 23 mars 2022 sont à eux seuls suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis, il devient superfétatoire de s'interroger sur le contenu des divers avertissements.

Il ensuit donc que le licenciement avec préavis est à déclarer justifié et que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation des préjudices matériel et moral.

#### *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.

Compte tenu de l'issue du litige, sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

De son côté, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a formulé une demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.000 euros.

Etant donné que la partie défenderesse a dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par eux et non comprises dans les dépens.

Le tribunal évalue cette indemnité de procédure ex aequo et bono au montant de 400 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare justifié** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 25 mars 2022;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, partant en déboute ;

**rejette** la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 400 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les 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 du 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**