

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du vingt-sept octobre deux mille vingt-cinq

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), chef de projet, demeurant à D-ADRESSE1.),

demandeur, *défendeur sur reconvention,* comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le n° NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

défenderesse, *demanderesse par reconvention,* comparant par Maître Eric FERRANDINI, avocat, en remplacement de Maître Jean-Paul WILTZIUS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch, et venant en représentation de l'ETUDE D'AVOCATS WILTZIUS, ROSA, DE SOUSA s.à r.l., établie à Diekirch.

=====

COMPOSITION :

SEDRANI Anne-Laure, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié

BAGUETTE Pierre, demeurant à Osweiler, assesseur-patron

les deux dûment assermentés

GLESENER Monique, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 12 juillet 2024, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 27 septembre 2024 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 27 septembre 2024, l'affaire a été fixée au 22 novembre 2024 pour plaidoiries et, après quatre reports supplémentaires, elle a paru utilement en date du lundi, 13 octobre 2025 avec les débats qui se sont déroulés comme suit :

Maître Stéphanie COLLMANN, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et développé ses moyens.

Maître Eric FERRANDINI, en remplacement de Maître Jean-Paul WILTZIUS, représentant la partie défenderesse, a été entendu en ses moyens et réponses.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il a rendu à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe le 12 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail de et à Diekirch pour déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu le 12 avril 2024.

Il a réclamé le montant de [40.000.- (indemnité compensatoire de préavis) + 40.000.- (préjudice matériel) + 7.000.- (préjudice moral) =] 87.000.- euros, outre les intérêts.

Il a encore réclamé le montant de 1.293,75 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023 à avril 2024, outre les intérêts.

Enfin, il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500.- euros et a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries du 13 octobre 2025, PERSONNE1.) sollicite le rejet de la farde n° II de la société SOCIETE1.) pour avoir été communiquée tardivement.

En ce qui concerne ses demandes en indemnisation, PERSONNE1.) réduit sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis au montant brut de 13.879,84 euros, sa demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel au

montant brut de 25.566,60 euros et sa demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice moral au montant brut de 6.939,92 euros.

Pour le surplus, il maintient ses demandes telles que formulées dans la requête susvisée.

La société SOCIETE1.) fait valoir, à titre principal, que PERSONNE1.) aurait démissionné avec effet immédiat en date du 3 avril 2024 et que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 avril 2024 n'aurait été fait qu'à titre conservatoire.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 avril 2024 et conclut au rejet de l'intégralité des demandes pécuniaires formulées par PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) réclame encore une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

Motifs de la décision

Il est constant en cause que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 septembre 2023, ayant pris effet le 6 novembre 2023, la société SOCIETE1.) a engagé PERSONNE1.) en tant que « Projektleiter » à raison de 40 heures par semaine.

Le contrat de travail prévoit en son article 8 une période d'essai de 9 mois.

Par courrier recommandé du 12 avril 2024, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier de licenciement précité se lit comme suit :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

« document inséré »

PERSONNE1.) a contesté le licenciement pour faute grave par courrier recommandé du 26 avril 2024.

A titre préliminaire, il y a lieu de relever que les parties sont en désaccord quant à l'existence ou non d'une démission avec effet immédiat dans le chef de PERSONNE1.) en date du 3 avril 2024 intervenue avant le licenciement avec effet immédiat en date du 12 avril 2024. Il convient dès lors dans un premier temps au tribunal d'analyser si une démission a préexisté au licenciement litigieux.

1. L'existence d'une démission avec effet immédiat

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas remis d'écrit à son employeur faisant état de sa prétendue démission avec effet immédiat en date du 3 avril 2024.

La démission du salarié peut être donnée verbalement, à condition que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. La démission peut en outre résulter du comportement du salarié, dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission, doit en établir la réalité en cas de contestation. La démission ne se présument pas, il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission aurait été exprimée doivent être examinées (cf. CA, 18 novembre 2021, n° CAL-2021-00075 ; CA, 20 juin 2024, n° CAL-2022-00781).

Eu égard aux contestations de PERSONNE1.), il appartient à l'employeur, - en l'espèce, la société SOCIETE1.) -, de rapporter la preuve d'une démission dans le chef de son ancien salarié.

Afin d'établir la démission verbale alléguée, la société SOCIETE1.) verse deux attestations testimoniales, dont l'une a été établie par PERSONNE2.) et l'autre par PERSONNE3.).

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour lui avoir été communiquée tardivement dans le cadre d'une farde n° II.

Suivant les dispositions de l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

L'article 282 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

Dans la mesure où la requête introductive d'instance date du 12 juillet 2024, soit de plus d'un an, et où la présente affaire a été refixée à cinq reprises, le tribunal estime que la société SOCIETE1.) avait suffisamment de temps pour communiquer toute pièce qu'elle considère comme étant utile dans le présent litige.

La farde de pièces n° II contenant la pièce n° 4 (attestation testimoniale de PERSONNE3.)) ayant été communiquée à PERSONNE1.) le vendredi, 10 octobre 2025, à 16.24 heures, pour l'audience des plaidoiries fixée le lundi, 13 octobre 2025, à 9.00 heures, le tribunal décide d'écarter ladite farde de pièces des débats pour avoir été communiquée tardivement.

Dans le cadre de son attestation testimoniale établie en date du 9 octobre 2025, PERSONNE2.) relate qu'en date du 3 avril 2024, PERSONNE1.) aurait déclaré « Ich höre auf » et aurait quitté son poste de travail. Il n'aurait jamais formulé de demande de congé, ni transmis de certificat médical pour la période au-delà de sa démission.

Ladite déclaration n'est corroborée par aucun autre élément du dossier. Il y a lieu de noter que les parties sont en désaccord quant au caractère justifié ou non justifié de l'absence de PERSONNE1.) à son poste de travail. Tandis que PERSONNE1.) soutient avoir été en congé, la société SOCIETE1.) prétend que son salarié aurait été absent de manière injustifiée. Au vu des versions de faits différentes, l'absence de PERSONNE1.) à son poste de travail à partir du 4 avril 2024 ne fait donc pas corroborer les déclarations du témoin.

Les faits allégués ne sont pas davantage offerts en preuve.

Eu égard aux contestations de PERSONNE1.) et à défaut de tout autre élément du dossier, l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) n'est pas de nature à établir une démission verbale de PERSONNE1.) qui remplisse les conditions d'une volonté claire et nette, sans ambiguïté, de ne pas poursuivre la relation de travail.

Au vu des développements qui précèdent, il n'est pas établi que le contrat de travail a été rompu par la démission du salarié.

2. La période d'essai

PERSONNE1.) conteste la validité de la période d'essai de 9 mois prévue par le contrat de travail, qui serait manifestement excessive.

L'article L.121-5 (2) du Code du travail dispose que « La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder : trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique ; douze mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal. »

L'article 5 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prévoit que « Lorsque le traitement mensuel de début du salarié est fixé à un montant égal ou supérieur à 536 euros à l'indice 100, les parties peuvent porter la période d'essai jusqu'à douze mois.

Pour la définition du traitement mensuel visé à l'alinéa qui précède, les gratifications, les primes, ainsi que les accessoires et compléments de traitements peuvent être comptés à raison d'un douzième de leur valeur annuelle. ».

Dans la mesure où l'article L.121-5 du Code du travail correspond à l'identique à l'article 34 (2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui a été abrogée par l'article 2 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail, la base légale de l'article 5 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 a été maintenue malgré l'abrogation de la loi du 24 mai 1989.

Par ailleurs, l'article L.121-5 du Code du travail ayant été introduit concomitamment à l'abrogation de la loi du 24 mai 1989, il n'y a eu, à aucun moment, une rupture de légalité.

Il s'ensuit qu'à l'heure actuelle, l'article 5 du règlement du 11 juillet 1989 porte valablement application de l'article L.121-5 du Code du travail (cf. JPL, 14 février 2024, n° 566/24).

Le contrat de travail litigieux a été conclu le 20 septembre 2023. En tenant compte de l'indice applicable à cette date (944,43), le salaire seuil prévu à l'article 5 du règlement grand-ducal précité correspondait à un salaire brut mensuel de 5.062,14 euros.

En l'occurrence, le contrat de travail stipule une rémunération mensuelle brute de 6.939,92 euros.

Il s'ensuit qu'eu égard à la rémunération stipulée dans le contrat de travail, celui-ci pouvait valablement prévoir une clause d'essai de 9 mois.

Par conséquent, la clause d'essai de 9 mois est valable, devant prendre fin le 6 août 2024.

3. Le licenciement avec effet immédiat

- La régularité du licenciement

Le licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2024 est intervenu durant la période d'essai, qui devrait prendre fin, - tel que relevé ci-avant -, le 6 août 2024.

Dans la mesure où l'employeur peut résilier le contrat de travail avec effet immédiat en cours de période d'essai, le licenciement est à déclarer régulier.

- La précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

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

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

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'occurrence, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec la précision requise dans la lettre de licenciement, étant donné que la société SOCIETE1.) y a indiqué la nature du fait reproché à PERSONNE1.), ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ce fait, de sorte que ce dernier n'a ainsi pas pu se méprendre à cet égard.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement laisse partant d'être fondé.

- Le bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste les motifs du licenciement avec effet immédiat.

Il soutient avoir été en congé à partir du 4 avril 2024, de sorte que son absence à son lieu de travail du 4 avril 2024 au 12 avril 2024, date de licenciement, aurait été justifiée.

Il admet qu'il n'existe aucune pièce quant à une demande de congé pour la période litigieuse, mais prétend que les demandes de congé se seraient toujours faites verbalement et non pas par écrit.

La société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé de ses motifs de licenciement.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait seulement fait une demande de congé pour le 5 avril 2024, de sorte que son absence durant le 4 avril 2024 ainsi que durant la semaine du 8 au 12 avril 2024 serait à qualifier d'injustifiée, justifiant le licenciement avec effet immédiat.

Elle conteste l'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle les demandes de congé se seraient toujours faites verbalement et non pas par écrit.

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.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

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

En l'occurrence, il est constant en cause que PERSONNE1.) était absent de son lieu de travail du 4 au 12 avril 2024.

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a fait une demande de congé en date du 27 mars 2024 pour le 5 avril 2024, qui lui a d'ailleurs été accordée.

En ce qui concerne les autres jours d'absence, aucune demande de congé écrite n'a été faite par PERSONNE1.) à défaut de tout élément du dossier.

L'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle les demandes de congé se seraient toujours faites verbalement et non pas par écrit reste à l'état de pure allégation eu égard aux contestations de la société SOCIETE1.).

A ce sujet, PERSONNE1.) ne verse aucune attestation testimoniale et les faits ne sont pas davantage offerts en preuve.

Le défaut de demande de congé pour le 4 avril 2024, respectivement pour la semaine du 8 au 12 avril 2024 font que PERSONNE1.) était absent de son lieu de travail de manière non excusée.

L'absence prolongée de PERSONNE1.), soit pendant six jours ouvrables, a dès lors certainement gêné le bon fonctionnement de l'entreprise.

En présence d'une absence durable, la désorganisation de l'entreprise étant présumée, il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'absence de perturbation.

En l'occurrence, PERSONNE1.) ne rapporte aucun élément remettant en cause la désorganisation de la société SOCIETE1.).

Au vu de ce qui précède, le tribunal décide que l'absence prolongée dans le chef de PERSONNE1.), portant nécessairement atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, est à qualifier de faute suffisamment grave dans le chef du salarié pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Par conséquent, le licenciement intervenu le 12 avril 2024 est justifié.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 avril 2024 étant fondé, les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral requièrent un rejet.

4. Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame le montant de 1.293,75 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023 à avril 2024, outre les intérêts.

Il soutient que la société SOCIETE1.) lui aurait promis un salaire mensuel net 5.419,78 euros avant de l'embaucher, mais qu'il s'avérerait qu'il ne percevrait qu'un revenu mensuel net moindre.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de ladite demande.

Elle fait valoir que le salaire mensuel brut perçu par PERSONNE1.) serait celui annoncé à ce dernier avant la signature du contrat de travail. Si le salaire mensuel net variait par rapport à la simulation du revenu faite le 15 septembre 2023 avant la conclusion du contrat de travail, cela serait dû à la situation personnelle de PERSONNE1.).

En l'occurrence, il est constant que la société SOCIETE1.) a remis à PERSONNE1.) une simulation de calcul d'un salaire en date du 15 septembre 2023, soit avant la conclusion du contrat de travail.

Dans le cadre de cette simulation, le salaire mensuel brut a été fixé à 6.939,92 euros duquel résulterait un salaire mensuel net de 5.419,78 euros.

A l'heure actuelle, PERSONNE1.) reproche à la société SOCIETE1.) d'avoir perçu un salaire mensuel net inférieur à celui de la simulation précitée.

Le tribunal tient à relever que le salaire mensuel brut indiqué dans la simulation du 15 septembre 2023, à savoir le montant de 6.939,92 euros, a été repris dans le contrat de travail signé entre parties en date du 20 septembre 2023 sous son article 7.

Conformément à la position de la société SOCIETE1.), le salaire mensuel net est variable en fonction de la situation personnelle de PERSONNE1.) qui pourrait changer d'un mois à l'autre.

Eu égard aux stipulations contractuelles du contrat de travail et à la variabilité du salaire mensuel net en fonction de la situation personnelle du salarié, le tribunal retient que non pas le salaire mensuel net a été convenu entre parties mais bien le salaire mensuel brut.

Par conséquent, PERSONNE1.) n'a pas droit au paiement de la différence entre le salaire mensuel net relevant de la simulation du 15 septembre 2023 et des salaires lui effectivement payés par la société SOCIETE1.).

La demande en paiement des arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023 à avril 2024 requiert dès lors un rejet.

5. Les demandes accessoires

PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500.- euros, tandis que la société SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

L'article 240 du Nouveau Code de procédure civile dispose que lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il détermine.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Le tribunal considère qu'il serait inéquitable de laisser l'entière charge des frais non compris dans les dépens à la charge de la société SOCIETE1.). Il y a dès lors lieu de lui allouer le montant de 500.- euros.

Aux termes de l'article 115 du Nouveau Code de procédure civile « l'exécution provisoire, sans caution, sera ordonnée même d'office en justice de paix, s'il y a titre authentique, promesse reconnue ou condamnation précédente par jugement dont il n'y ait point appel. Dans tous les autres cas, l'exécution pourra être ordonnée avec ou sans caution ».

La faculté d'ordonner l'exécution provisoire hors les cas où elle est obligatoire n'est pas laissée à la discrétion du juge, mais elle est subordonnée à la constatation de l'urgence ou du péril en la demeure.

En l'espèce, il n'est pas opportun et il n'existe pas de motif justifiant la demande en exécution provisoire, de sorte qu'elle est à rejeter.

Conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

P a r c e s m o t i f s :

le tribunal du travail de et à Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la requête en la forme,

écarte des débats la farde de pièces n° II communiquée tardivement par la société à responsabilité SOCIETE1.) s.à r.l.,

dit que le contrat de travail conclu entre parties n'a pas été rompu par une prétendue démission de PERSONNE1.),

déclare régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 avril 2024,

déclare recevables, mais non fondées la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que les demandes en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,

déclare recevable, mais non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023 à avril 2024,

déclare recevable, mais non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

déclare recevable et fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en allocation d'une indemnité de procédure, à concurrence du montant de 500.- euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. le montant de **500.- euros**,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.