Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2696/2025
E-TRAV-9/20

Audience publique du 1er décembre 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Choubelia LAIB, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite en date du 17 mai 2023, représentée par son curateur Maître Erol YILDIRIM,

- partie défenderesse - comparant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 janvier 2020, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 10 février 2020, date à laquelle l'affaire fut retenue par défaut et le prononcé fixé au 2 mars 2020.

En date du 17 février 2020, le tribunal ordonna la rupture du prononcé et l'affaire fut fixée au 18 mai 2020.

En date du 13 mai 2020, l'affaire a dû être décommandée en raison des circonstances sanitaires exceptionnelles liées à la pandémie, de sorte que les parties furent reconvoquées pour le 9 novembre 2020.

A l'audience du 9 novembre 2020, l'affaire fut refixée au 22 février 2021.

Suite à une remise ultérieure à la demande des parties, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience publique du 21 juin 2021.

Suite à un courrier entré au greffe en date du 15 avril 2025, l'affaire fut réappelée à l'audience du 1er juillet 2025.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 novembre 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 janvier 2020, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 2.288,32 €
- Préjudice matériel : 6.864,96 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 14.153,28 € avec les intérêts légaux sur le montant de 2.288,32 € à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 4 novembre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, les parties déclarèrent que suivant jugement du 17 mai 2023 du tribunal

d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL fut déclarée en état de faillite.

A cette même audience, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative à l'indemnité de préavis.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée déterminée et à mi-temps du 11 février 2019, elle est entrée aux services de la société défenderesse pendant la période du 11 février 2019 au 31 mars 2019.

Elle explique que suivant avenant du 1er avril 2019, ledit contrat a été reconduit jusqu'au 31 août 2019.

La salariée fait valoir que dans la mesure où elle a continué à prester ses services pour l'employeur au-delà du 31 août 2019, la relation de travail est à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée.

PERSONNE1.) expose ensuite que pendant sa période d'incapacité de travail à partir du 16 septembre 2019 et suivant courrier du Centre Commun de la Sécurité Sociale du 26 septembre 2019, l'employeur a procédé à sa désaffiliation avec effet au 17 septembre 2019.

Elle fait encore valoir que l'employeur lui a fait parvenir sa fiche de salaire de septembre 2019 qui ne fait état d'une rémunération que jusqu'au 17 septembre 2019.

Ce comportement de la société défenderesse correspondant à un licenciement avec effet immédiat sans indication de motifs, la requérante demande à voir déclarer cette résiliation de son contrat de travail abusive sur base des dispositions de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail.

Elle invoque par ailleurs les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) dudit code, l'employeur ayant dûment été informé de son incapacité de travail au moment de la résiliation du contrat de travail.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, la requérante réclame le paiement de la somme de (6 x 1.144,16 =) 6.864,96 € du chef du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à six mois (soit du 17 septembre 2019 jusqu'au 16 mars 2020).

Elle réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL se rapporte à prudence de justice quant à la requalification du contrat de travail et quant à sa résiliation.

Elle conteste ensuite les préjudices matériel et moral réclamés par la requérante, ceux-ci n'étant pas établis par les pièces versées au dossier.

Elle s'oppose finalement au paiement d'une indemnité de procédure, les conditions afférentes n'étant pas données.

Motifs de la décision :

Quant à la requalification du contrat de travail :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail écrit du 11 février 2019, la requérante a été embauchée par la société défenderesse à concurrence d'une durée de travail hebdomadaire de 20 heures et pour une période déterminée expirant le 31 mars 2019.

Suivant avenant au contrat de travail signé en date du 1er avril 2019, ce contrat de travail a été reconduit pour la période du 1er avril 2019 au 31 août 2019.

Il résulte tant du planning des semaines du 28 août 2019, du 4 septembre 2019 et du 11 septembre 2019 que de la fiche de salaire du mois de septembre 2019 que la salariée a continué à travailler pour son employeur après le 31 août 2019, date d'expiration du contrat de travail à durée déterminée.

Or, l'article L.122-6 du Code du travail dispose que si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

C'est dès lors à bon droit que la salariée demande la requalification de son contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

Quant au licenciement :

La requérante affirme avoir fait l'objet d'un licenciement en date du 17 septembre 2019. Elle considère ce licenciement comme étant abusif principalement sur base de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, sinon subsidiairement pour avoir été opéré sans indication de motifs.

Il résulte de la déclaration de sortie établie par le Centre Commun de la Sécurité Sociale en date du 26 septembre 2019 que l'employeur a procédé à la désaffiliation de sa salariée avec effet au 17 septembre 2019.

Le tribunal constate par ailleurs à l'examen de la fiche de salaire du mois de septembre 2019 que l'employeur n'a pas maintenu la rémunération au-delà du 17 septembre 2019.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL n'ayant pas fourni d'autres explications, le tribunal considère que par son comportement, l'employeur a clairement manifesté son intention de ne pas maintenir la relation de travail au-delà du 17 septembre 2019.

Elle a dès lors procédé à un licenciement en date du 17 septembre 2019.

Ledit congédiement n'ayant pas été opéré moyennant préavis, il y a lieu de conclure à l'existence d'un licenciement avec effet immédiat.

Quant à la protection en cas de maladie :

La requérante reproche à la société défenderesse d'avoir procédé à son congédiement malgré une incapacité de travail dûment notifiée, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

En se rapportant à prudence de justice, le curateur de la société défenderesse a contesté la demande.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« *(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail.

A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il convient finalement de rappeler qu'il appartient au salarié qui invoque les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse un certificat médical du 17 septembre 2019 dont il résulte qu'elle était malade à partir du 16 septembre 2019.

Afin de bénéficier des dispositions protectrices invoquées, elle doit donc prouver soit l'information de l'employeur dès le 16 septembre 2019 (premier jour de l'incapacité), soit la remise du certificat médical avant le licenciement du 17 septembre 2019.

Or, la requérante n'a pas allégué avoir informé la société défenderesse le premier jour de son incapacité de travail.

Il résulte par ailleurs de ses explications que le certificat médical n'a envoyé en recommandé que le 17 septembre 2019, de sorte que ledit courrier n'a pas pu parvenir à l'employeur avant la date du licenciement qui a été opéré le même jour.

Les conditions requises par l'article L.121-6 du Code du travail n'ayant dès lors pas été établies, PERSONNE1.) n'était pas protégée sur cette base légale le jour de son licenciement.

Quant à l'absence de motivation :

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

« *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif* ».

La résiliation contractuelle du 17 septembre 2019 ayant été opérée sans indication de motifs, elle est à déclarer abusive de sorte qu'elle doit donner lieu à indemnisation conformément aux dispositions de l'article L.124-12 du Code du travail.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement.

PERSONNE1.) réclame tout d'abord la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 6.864,96 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, le préjudice allégué n'étant pas prouvé.

Il convient de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, la salariée n'a versé aucune preuve relative à la recherche d'un nouvel emploi.

Il résulte par ailleurs de ses pièces que l'incapacité de travail ayant existé à la date de son licenciement a été prolongée jusqu'au 13 janvier 2022.

Dans la mesure où l'employeur ne saurait toutefois être tenu pour responsable du préjudice découlant pour la salariée de son incapacité de rechercher un nouvel emploi, le tribunal estime que la requérante ne saurait réclamer d'indemnisation à ce titre de sorte que sa demande relative au préjudice matériel est à rejeter.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la résiliation du contrat de travail, de l'âge de la requérante (42 ans au moment du licenciement) et de la durée relativement brève de la relation contractuelle entre parties, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 600 € le montant devant revenir à la requérante du chef de son préjudice moral.

Au vu de la faillite de la société défenderesse, il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation à cet égard mais de fixer la créance pour laquelle la requérante pourra produire au passif de la faillite de son ancien employeur.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prétendre au

paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La salariée ne s'étant pas vu accorder de salaires et n'ayant pas fait état d'autres arguments déterminants de nature à justifier la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative à l'indemnité de préavis ;

dit que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée ;

dit que ce contrat a été résilié par l'employeur avec effet au 17 septembre 2019 ;

déclare ce licenciement abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence de la somme de 600 € ;

fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à la somme de 600 € ;

dit que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

met les frais de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.