

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2260/2025  
E-TRAV-170/24

## **Audience publique du 22 septembre 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 Cathia OLIVEIRA, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocats à Esch-sur-Alzette,

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 numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Gwendoline BELLA, en remplacement de Maître David YURTMAN, avocats à Luxembourg,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Jennifer CRISANTE, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocats à Luxembourg.

### **Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 7 octobre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 23 décembre 2024.

Suite à trois remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 juillet 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 7 octobre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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'il qualifia d'abusif, les montants de :

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| - Préjudice matériel : | 15.000 € |
| - Préjudice moral :    | 5.000 €  |

soit en tout 20.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir.

Il réclama ensuite la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois de mars 2024 à juin 2024, de sa fiche non périodique relative au congé non pris ainsi que de son certificat de travail/attestation U1.

Le requérant demanda finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

A l'audience publique du 14 juillet 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande en communication des documents sociaux.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours et réclama la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 30.452,75 € du chef des indemnités de chômage payées au salarié du 11 octobre 2024 au mois de juin 2025.

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 indéterminée, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 2 mai 2023.

Il explique que par courrier du 12 avril 2024, ledit contrat a été résilié par l'employeur moyennant un préavis expirant le 14 juin 2024.

Le requérant fait valoir que suite à sa demande du 24 avril 2024, les motifs dudit licenciement lui ont été communiqués suivant courrier patronal du 13 mai 2024.

Il expose avoir protesté contre son licenciement, ladite résiliation étant abusive :

- principalement, pour avoir été opérée pendant la prolongation de son incapacité de travail du 12 au 16 avril 2024, dûment portée à connaissance de l'employeur, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail ;
- subsidiairement, pour ne pas être basée sur des motifs précis, réels et sérieux.

Considérant son licenciement comme étant abusif, le requérant conclut tout d'abord à la réparation de son préjudice matériel.

A cet égard, il demande la prise en compte d'une période de référence de deux mois (soit du 15 juin 2024 au 14 août 2024).

En raison du caractère variable de son salaire, composé en partie de rémunérations à la tâche, il demande la prise en compte d'une perte mensuelle de 7.307,99 € sur base de la moyenne de ses rémunérations touchées entre septembre 2023 et février 2024.

Il explique encore que faute pour l'employeur de lui avoir transmis en temps utile les documents nécessaires à sa demande en chômage, il n'a pas pu toucher d'indemnités de la part de l'ADEM pendant la période de référence revendiquée, de sorte qu'il réclame la réparation d'un préjudice matériel évalué à 2 x 7.307,99 €, soit un montant arrondi à 15.000 €.

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €. Il explique que la résiliation abusive de son contrat de travail lui a causé des soucis psychologiques, attestés par deux certificats médicaux.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle conteste l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, l'employeur n'ayant pas été informé de l'incapacité de travail du salarié dès le premier jour de la prolongation et le certificat médical n'ayant été réceptionné qu'après la notification du licenciement.

La société défenderesse estime ensuite que les motifs du licenciement ont été formulés avec une précision suffisante, le salarié ayant parfaitement connaissance des absences répétées lui reprochées.

Elle estime encore que l'absentéisme habituel du requérant constitue un motif réel et sérieux de licenciement, PERSONNE1.) ayant été régulièrement absent entre janvier 2024 et avril 2024 et sa dernière incapacité de travail s'étant prolongée pendant tout un mois. Elle explique encore que ce n'est toujours qu'en dernière minute que l'employeur a été informé des incapacités de travail à venir, de sorte à causer des problèmes d'organisation sur les chantiers en raison de la taille réduite de l'entreprise.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

En ce qui concerne le préjudice matériel, elle reproche plus particulièrement au salarié de n'avoir effectué aucune recherche d'emploi. Elle en déduit que le prétendu dommage ne se trouve pas en lien causal avec le licenciement. Elle conteste encore être responsable du non-paiement des indemnités de chômage, tous les documents nécessaires ayant bien été communiqués au salarié en temps utile.

La société défenderesse s'oppose encore au préjudice moral, les certificats médicaux n'étant pas suffisants pour établir de lien entre la pathologie attestée et le licenciement attaqué.

Elle s'oppose finalement au recours de l'ETAT, les indemnités de chômage n'ayant pas été versées pour la période de référence revendiquée.

### **Motifs de la décision :**

Il est constant en cause que PERSONNE1.), embauché par la société défenderesse en qualité de plâtrier avec effet au 2 mai 2023, s'est vu licencier par l'employeur suivant courrier du 12 avril 2024 avec effet au 14 juin 2024.

Suite à sa demande du 24 avril 2024, l'employeur lui a fait tenir par courrier du 13 mai 2024 – partant endéans le délai légal - les motifs de son licenciement dans les termes suivants :

« Monsieur PERSONNE1.),

*Par la présente, nous revenons à votre lettre en date du 24 avril 2024, sollicitant les motifs gisant à la base de votre licenciement.*

*Ce dernier est lié à vos absences répétées, depuis que vous faites partie de l'entreprise.*

*En effet vos manquements habituels ont causé des perturbations dans le bon déroulement du planning, vos absences répétées ont également nuis à la bonne collaboration et entendement avec vos collègues.*

*Vous comprendrez qu'en raison de vos absences répétées et imprévisibles, nous avons perdu tout espoir en une collaboration efficace et effective avec vous.*

*Veillez agréer, Monsieur PERSONNE1.), l'expression de non sincères salutations ».*

Le requérant considère ce licenciement comme étant abusif pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail. A titre subsidiaire, il conteste le caractère précis, réel et sérieux des motifs énoncés.

#### Quant à la protection en cas de maladie :

PERSONNE1.) reproche à l'employeur d'avoir procédé à son licenciement malgré sa maladie.

Il explique que suite à une première incapacité du 7 au 11 avril 2024, le médecin lui a prescrit en date du 11 avril 2024 une prolongation du 12 au 16 avril 2024, le chef d'équipe en charge des plannings - auquel il devait téléphoner en cas de maladie - ayant été informé de ladite prolongation dès le 11 avril 2024 à 20.59 heures.

La société défenderesse conteste avoir été valablement informée de la prolongation de l'incapacité de travail du salarié dès le premier jour.

Elle considère qu'au vu de la taille réduite de l'entreprise (environ dix salariés), seul le gérant PERSONNE2.) était autorisé à recevoir de telles informations, le chef d'équipe « PERSONNE3.) » visé par le requérant n'étant ni représentant de l'employeur, ni l'interlocuteur privilégié du personnel en cas de maladie. La société employeuse conteste par ailleurs toute information du prédit chef d'équipe en rapport avec la prolongation de l'arrêt de travail du requérant.

Il convient 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, au plus tard le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie, son employeur de son incapacité de travail. A partir de cet avertissement, 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.

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, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant certificat médical du 7 avril 2024, le salarié se trouvait en incapacité de travail du 7 avril 2024 au 11 avril 2024.

Suivant certificat médical du 11 avril 2024, ladite incapacité de travail a été prolongée du 12 avril 2024 au 16 avril 2024.

Le licenciement ayant été notifié suivant courrier déposé à la poste en date du 12 avril 2024 à 11.43 heures, il incombe au salarié de prouver qu'il a informé l'employeur ou son représentant le premier jour de la prolongation au plus tard.

Afin d'établir cette information, le requérant se réfère à une capture d'écran de son téléphone portable. Il en déduit que le « responsable employeur » en la personne d'« PERSONNE3. » a été informé de sa prolongation d'incapacité du lendemain dès le 11 avril 2024 à 20.59 heures.

Or, s'il est vrai qu'il résulte du document versé par le requérant qu'en date du 11 avril 2024, il a contacté le numéro d'appel 621 454842 enregistré dans son téléphone portable au nom d'un dénommé « PERSONNE3. », le document en question n'établit toutefois ni le contenu de l'appel, ni les fonctions de son interlocuteur.

A titre subsidiaire, le requérant offre en preuve par l'audition du témoin PERSONNE3.) les faits suivants :

*« Qu'au moins entre mai 2023 et avril 2024, sans préjudice quant à des dates plus exactes, le sieur PERSONNE3.) était aux services de la société SOCIETE1.) S.à.R.L. ;*

*Que dans le cadre de ses fonctions, il était notamment en charge de la gestion du personnel et d'assurer le suivi des chantiers, sans préjudice quant à une description de ses fonctions plus exacte ;*

*Que c'est ainsi le sieur PERSONNE3.) qui contactait les divers salariés de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement le sieur PERSONNE1.), afin de les affecter sur les divers chantiers ;*

*Que c'est encore le sieur PERSONNE3.) qui contrôlait les divers chantiers de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement ceux où était affecté le sieur PERSONNE1.) ;*

*Que c'est finalement le sieur PERSONNE3.) qui devait être contacté en cas d'absences pour maladies ou autres causes par les divers salariés de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement le sieur PERSONNE1.) ;*

*Que, dans le cadre de ses fonctions, le sieur PERSONNE3.) a, en date du 11 avril 2024, été contacté par le sieur PERSONNE1.) qui l'informait de son état d'incapacité de travail et, plus concrètement, de sa prolongation de maladie ;*

*Que cette absence n'a pas causé la moindre désorganisation des travaux de la société SOCIETE1.) S.à.R.L. alors même qu'un personnel suffisant était d'ores et déjà affecté sur le(s) chantier(s) en cours ».*

Cette offre de preuve étant précise, pertinente et concluante alors que les faits y énoncés visent à établir l'information de l'employeur dès avant le premier jour de la prolongation courant à partir du 12 avril 2024, il y a lieu d'y faire droit conformément au dispositif du présent jugement. Il convient toutefois d'en écarter le dernier alinéa, celui-ci n'étant pas en rapport avec les conditions d'application de l'article L.121-6 du Code du travail.

En attendant l'issue de ladite mesure d'instruction, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes de même que les frais.

### **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 en communication de documents sociaux ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**avant** tout autre progrès en cause,

**admet** PERSONNE1.) à prouver par l'audition du témoin :

- PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE3.),

**les** faits suivants :

*« Qu'au moins entre mai 2023 et avril 2024, sans préjudice quant à des dates plus exactes, le sieur PERSONNE3.) était aux services de la société SOCIETE1.) S.à.R.L. ;*

*Que dans le cadre de ses fonctions, il était notamment en charge de la gestion du personnel et d'assurer le suivi des chantiers, sans préjudice quant à une description de ses fonctions plus exacte ;*

*Que c'est ainsi le sieur PERSONNE3.) qui contactait les divers salariés de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement le sieur PERSONNE1.), afin de les affecter sur les divers chantiers ;*

*Que c'est encore le sieur PERSONNE3.) qui contrôlait les divers chantiers de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement ceux où était affecté le sieur PERSONNE1.) ;*

*Que c'est finalement le sieur PERSONNE3.) qui devait être contacté en cas d'absences pour maladies ou autres causes par les divers salariés de la société SOCIETE1.) S.à.R.L., notamment mais non exhaustivement le sieur PERSONNE1.) ;*

*Que, dans le cadre de ses fonctions, le sieur PERSONNE3.) a, en date du 11 avril 2024, été contacté par le sieur PERSONNE1.) qui l'informait de son état d'incapacité de travail et, plus concrètement, de sa prolongation de maladie »,*

cette offre de preuve étant précise, pertinente et concluante, dès lors recevable ;

**commet** de ce devoir d'instruction le juge de paix Frank NEU, sinon l'un des autres juges de paix d'Esch-sur-Alzette ;

**fixe** jour et heure pour l'enquête au mardi 21 octobre 2025 à 9.15 heures du matin, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle d'enquête au 1er étage ;

**fixe** la contre-enquête au mardi 18 novembre 2025 à 9.15 heures du matin, au même endroit ;

**accorde** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. un délai jusqu'au mardi 28 octobre 2025 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;

**refixe** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 12 janvier 2026 à 15.00 heures de l'après-midi**, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1er étage ;

**réserve** tous les autres chefs de la demande de même que les frais.

*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.*