Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3497/2025
L-TRAV-274/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 NOVEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Jeff JÜCH	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

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-2210 Luxembourg, 66, Boulevard Napoléon 1er,

Demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse principale et demanderesse sur renconvention, comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite sur la liste V du Tableau de

l'ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de Commerce et des Sociétés Luxembourg sous le numéro B 169 020 et représentée aux fins de la présente procédure par Maître Ariane CLAVERIE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 avril 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 juin 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 octobre 2025.

Lors de cette audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Ousmane TRAORE, et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. comparut par Maître Ariane CLAVERIE.

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 :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. (ci-après « la société SOCIETE2.) ») devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	10.000,00 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros
Remboursement de frais	429,24 euros
Congés non pris	217,86 euros

PERSONNE1.) demande encore de voir enjoindre à la société SOCIETE2.) de lui transmettre un certificat de rémunération pour l'année 2023 et une fiche non périodique de février 2023 rectifiés en tenant compte du solde de congés payés redû, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour de retard et par document.

Elle sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 14 octobre 2025, la requérante réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel à 1.020,25 euros.

Acte lui en est donné.
La société SOCIETE2.)

À l'audience du 14 octobre 2025, la société SOCIETE2.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, si le tribunal devait faire droit à la demande de la requérante en remboursement de frais d'essence, elle sollicite reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement d'un montant total de 285,30 euros qu'elle affirme avoir payé en trop du chef des frais d'essence pour février, mars, avril, juin et juillet 2022, et d'ordonner la compensation entre les montants réciproquement dus.

La société SOCIETE2.) demande encore reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus pour les 27 et 28 décembre 2022 (340,08 euros) et l'après-midi du 16 janvier 2022 (10,63 euros), soit un total de 350,71 euros, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de chef de projet suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 avril 2021, avec effet au 19 avril 2021.

Par courrier recommandé daté du 29 décembre 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, ayant couru du 1er janvier 2023 au 28 février 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 51 ans et avait une ancienneté de service d'un an et huit mois.

Le 17 février 2023, la société SOCIETE2.) a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son organisation syndicale du 7 mars 2023.

Suivant décision notifiée le 3 mars 2023, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a informé PERSONNE1.) de son reclassement professionnel externe décidé en séance du 24 février 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

Quant aux pièces communiquées en cours de délibéré par Maître Ariane CLAVERIE

En cours de délibéré, Maître Ariane CLAVERIE a fait parvenir au tribunal des pièces supplémentaires.

Or, le mandataire de la partie défenderesse s'était opposé lors de l'audience du 14 octobre 2025 à la demande de Maître Ariane CLAVERIE de se voir autoriser à communiquer des pièces supplémentaires en cours de délibéré.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1er du Nouveau code de procédure civile, il est disposé que : *« La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance ».*

L'article 282 du même code dispose que *« Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile ».*

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt (PERSONNE2.), Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Le tribunal retient dès lors que la communication en cours de délibéré empêche l'autre partie d'instruire correctement l'affaire et de prendre utilement position.

Une telle attitude, qui empêche le respect du principe de la contradiction, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées.

Par conséquent, les pièces communiquées par Maître Ariane CLAVERIE en cours de délibéré sont à rejeter pour communication tardive et pour non-respect du principe du contradictoire.

Quant au licenciement

Moyens des parties

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 29 décembre 2022 est abusif.

Elle est d'avis que la lettre de motivation datée du 17 février 2023 manque de tout caractère réel et sérieux. En outre, elle critique la lettre de motivation quant à la précision des motifs du licenciement.

En ce qui concerne le motif résidant dans l'absentéisme habituel, PERSONNE1.) reproche à la société SOCIETE2.) de lui imputer un taux d'absence de 43,25 %, en prenant en compte à la fois ses absences pour maladie et ses congés légaux. Elle précise que les certificats médicaux justifiant ses absences ont toujours été transmis à l'employeur, sans jamais avoir été contestés. Elle indique que ses absences pour maladie sont liées aux agissements de harcèlement moral et aux pressions excessives exercées par son supérieur hiérarchique PERSONNE3.), gérant unique de la société SOCIETE2.).

Elle souligne par ailleurs que la société SOCIETE2.) ne produit aucune preuve démontrant une désorganisation de l'entreprise imputable à ses absences.

PERSONNE1.) conteste l'existence de la lettre d'avertissement datée du 20 septembre 2022 ainsi que la matérialité des faits qui y seraient relatés, prétendument survenus le 14 septembre 2022. Elle fait valoir qu'aucun élément de preuve, pièce ou témoignage, n'a été versé aux débats pour étayer les accusations formulées à son encontre, lesquelles portent notamment sur des propos diffamatoires, des mensonges et un refus d'obéir à des ordres hiérarchiques.

Elle nie avoir refusé de prendre ses congés, précisant s'être opposée à des congés imposés unilatéralement par l'employeur.

Elle souligne que l'employeur n'a pas apporté la preuve des prétendues absences injustifiées le 14 septembre ainsi que les 27 et 28 décembre 2022.

PERSONNE1.) conteste également que le certificat médical établi le 15 septembre 2022 n'ait pas été transmis dans le délai de trois jours. Elle indique que l'employeur ne produit aucun élément prouvant une réception tardive, notamment l'avis de réception du pli recommandé.

Elle nie avoir reçu un courriel daté du 15 septembre 2022 dans lequel son employeur lui aurait demandé des informations relatives aux rendez-vous fixés et aux clés d'un appartement situé à ADRESSE3.).

Concernant sa présence sur le lieu de travail le 27 décembre 2022, PERSONNE1.) précise qu'à la suite d'un contrôle médical effectué le 22 décembre 2022, le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'a déclarée apte à reprendre le travail à compter du 26 décembre 2022. Malgré l'existence d'un certificat d'incapacité de travail couvrant initialement la période jusqu'au 8 janvier 2023, elle n'aurait eu d'autre choix que de reprendre son travail le 27 décembre 2022. Elle indique avoir informé son supérieur hiérarchique de sa reprise à travers un courriel électronique lui envoyé à 9.00 heures le jour en question.

PERSONNE1.) demande de constater qu'elle n'est pas responsable du fait que la *« copie employeur »* du courrier de la CNS, l'informant de la déclaration d'aptitude et de la reprise de travail, ne serait pas encore parvenue à l'employeur à cette date. Il lui

serait reproché à tort de ne pas avoir donné suite à la demande de l'employeur de lui transmettre une copie du courrier reçu de la part de la CNS. Elle ne serait pas tenue de communiquer à l'employeur une telle correspondance, contenant des informations médicales confidentielles non destinées à l'employeur.

Elle indique également que, compte tenu de son incapacité de travail jusqu'au 26 décembre 2022 et de la durée initiale du certificat médical jusqu'au 8 janvier 2023, l'employeur ne saurait lui reprocher de ne pas avoir formulé un mois à l'avance une demande de congé pour la période du 29 décembre 2022 au 4 janvier 2023.

PERSONNE1.) reconnaît avoir commis certaines erreurs dans le traitement des formulaires relatifs aux compteurs électriques d'une résidence neuve composée de onze appartements. Elle rappelle néanmoins que ces faits datent du début de l'année 2022, soit plus d'un an avant son licenciement, et qu'aucun avertissement ne lui a été adressé à ce sujet.

Elle conteste avoir exercé une quelconque activité concurrentielle à l'égard de son ancien employeur. Aucun élément de preuve n'aurait été produit à l'appui de cette allégation. La recherche du prétendu site internet MEDIA1.), évoqué comme preuve d'une activité concurrentielle, ne donnerait aucun résultat. Les impressions du site MEDIA1.) mentionnées dans la lettre de motivation ne lui auraient jamais été transmises en tant qu'annexes au prédit courrier et ne seraient pas versées en cause.

PERSONNE1.) s'oppose à toute communication en cours du délibéré de ces prétendues annexes.

Enfin, PERSONNE1.) affirme que la raison réelle de son licenciement réside dans le fait qu'elle a repoussé des avances non-sollicitées de la part de son supérieur hiérarchique, PERSONNE3.).

La société SOCIETE2.) soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Elle indique que la raison principale du licenciement repose sur le taux élevé d'absences de la salariée, considérant ce seul motif comme suffisamment sérieux pour une petite entreprise comptant deux personnes, dont le gérant unique PERSONNE3.). Elle explique que ce dernier est également gérant de plusieurs autres sociétés domiciliées dans le même immeuble mais dont les activités ne se situent pas dans le domaine de la promotion immobilière. PERSONNE1.) aurait été la seule salariée engagée en tant que promoteur immobilier de sorte que pendant ses absences, PERSONNE3.) aurait été contraint d'assurer lui-même l'ensemble des tâches de la salariée.

La société SOCIETE2.) précise que le licenciement n'a pas été prononcé pendant une période d'incapacité de travail mais immédiatement après la fin de la période de protection contre le licenciement.

Elle reproche à PERSONNE1.) d'opérer un renversement de la charge de la preuve en lui demandant de démontrer qu'elle n'a pas travaillé certains jours. Il incomberait

au contraire à la salariée d'établir la réalité de la prestation de travail. Elle souligne que, dans un courriel du 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a indiqué *« je suis malade depuis hier »*, laissant présumer qu'elle n'a pas travaillé l'après-midi du 14 septembre 2022. Or, le certificat d'incapacité de travail du 15 septembre 2022 ne couvrirait que la période à partir de ce jour-là.

De même, la société conteste que la salariée puisse lui demander de prouver une réception tardive du certificat d'incapacité de travail établi le 15 septembre 2022, estimant que la charge de la preuve de la réception dans les délais dudit certificat incombe à la salariée.

Concernant les lettres d'avertissement du 20 septembre 2022, l'employeur précise que PERSONNE1.) ne les a jamais contestés.

S'agissant des attestations versées par PERSONNE1.), établies par des psychologues, la société considère qu'ils traduisent uniquement le ressenti personnel de PERSONNE1.) et ne constituent pas une preuve de harcèlement. Elle rappelle que la salariée n'a jamais dénoncé de faits de harcèlement auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et qu'aucun élément ne permet d'établir que l'employeur ait exercé ses pouvoirs de manière disproportionnée ou qu'un comportement systématique ou répétitif ait eu lieu. Par ailleurs, l'attestation établie par la psychologue PERSONNE4.) en date du 9 janvier 2024 mentionnerait d'autres éléments à l'origine de l'état de santé de la salariée, à part le prétendu harcèlement sur le lieu du travail, à savoir l'état de santé du père de PERSONNE1.) ainsi que la personnalité de cette dernière, son histoire personnelle ainsi que des traumatismes anciens.

Les certificats d'incapacité de travail versés par PERSONNE1.) et concernant la période postérieure au licenciement ne préciseraient pas que l'incapacité est liée à une maladie professionnelle et mentionneraient uniquement, par un ajout manuscrit, un *« syndrome anxieux réactionnel ».*

Aucun lien entre l'état de santé déficient de PERSONNE1.) et les conditions de travail ne serait partant établi.

Enfin, concernant les annexes mentionnées dans la lettre de licenciement, la société SOCIETE2.) conteste ne pas avoir joint les photos extraites du site MEDIA1.) à la lettre de motivation. Elle demande de verser ces pièces au cours de la procédure.

Appréciation

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 et permette 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 payement 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.

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.

En ce qui concerne le motif résidant dans l’absentéisme habituel de la requérante, le Tribunal du Travail est d’avis qu’il répond aux critères de précision requis par les dispositions du Code du travail et par la jurisprudence, l’employeur ayant indiqué les périodes d’absence et le nombre de jours d’absence pour chacune des six périodes d’absence.

Il a encore donné une description suffisamment claire et détaillée de l’implication de ces absences sur l’organisation et le fonctionnement de l’entreprise.

Il convient partant d’admettre les motifs ayant trait à ces absences et d’en analyser le caractère réel et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du travailleur peuvent constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l’entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Ainsi, l’absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l’employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

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

La jurisprudence considère ainsi que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d’une part, il y a des absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d’autre part,

il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

En ce qui concerne le motif d'absentéisme, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été en incapacité de travail aux dates indiquées dans la lettre de motivation et résultant d'ailleurs des pièces versées en cause.

Il est partant constant en cause que PERSONNE1.) a été absente au cours de l'année 2022 du 12 janvier au 22 janvier 2022, du 23 février au 25 février 2022, du 15 septembre au 30 septembre 2022, du 30 septembre au 31 octobre 2022, du 31 octobre au 30 novembre 2022 et du 29 novembre 2022 au 8 janvier 2023, cette dernière période d'incapacité de travail ayant été interrompue par le médecin-conseil à partir du 26 décembre 2022, soit pendant 83 jours ouvrés en 2022.

PERSONNE1.) a par la suite continué à être absente pour maladie à partir du 17 janvier 2023 et jusqu'à la fin de son préavis et elle verse en cause des certificats d'incapacité de travail couvrant toute la période du 28 mars 2023 au 2 juin 2025.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service auquel le salarié absent a été affecté. Toujours, selon la Cour d'appel, cette gêne du service est présumée, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

A ce titre, il convient de citer un arrêt rendu par la Cour d'appel selon lequel celle-ci a retenu que : *« des courtes absences répétées d'un total de 32 jours sur une période de 8 mois sont à considérer comme des absences habituelles de nature à perturber l'organisation d'une entreprise … de petite taille. ».* (Cour d'appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, 35867)

Considérant que la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception et que salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit, le taux d'absence de PERSONNE1.) était élevé, avoisinant 37 %.

PERSONNE1.) était en outre absente de manière ininterrompue à partir du 15 septembre 2022 et ce n'est que suite à la décision du médecin de contrôle de la caisse nationale de santé, la déclarant apte au travail, que PERSONNE1.) a repris son emploi à partir du 27 décembre 2022. Cette absence de plus de trois mois était couverte par quatre certificats d'incapacité de travail.

Dans ces conditions, il faut constater que les absences de la requérante en 2022, même dûment justifiées et certifiées, étaient telles qu'elles ne permettaient plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de sa salariée et qu'elles font présumer une perturbation sérieuse de l'organisation de la société employeuse, une entreprise de petite taille.

Le salarié a néanmoins la possibilité de renverser cette présomption de désorganisation de l'entreprise, ce que PERSONNE1.) reste en l'espèce en défaut de faire.

En effet, il n'est pas contesté que la société SOCIETE2.) ne comptait que deux salariés, à savoir son gérant unique et la requérante, et que cette dernière assurait essentiellement seule ses tâches, de sorte que l'employeur se trouvait dans une situation où il ne pouvait raisonnablement plus organiser le fonctionnement de son activité.

Si dans certains cas une absence de longue durée peut ne pas justifier un licenciement, parce que l'employeur est informé dès le début de l'absence de la durée prévisible de celle-ci ou parce que la taille de l'entreprise ainsi que la tâche et la qualification professionnelle du salarié rendent son remplacement temporaire possible, force est de constater qu'en l'espèce ces conditions n'étaient pas réunies. En l'espèce, si le gérant a pu parer au plus pressé, les tâches dévolues à la salariée n'ont pu être réparties sur d'autres collègues. Les absences étaient telles que l'employeur ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancienne salariée, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

L'employeur, confronté à l'absentéisme du salarié, doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade. Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

Le tribunal retient qu'au moment du licenciement aucune probabilité ni espoir d'amélioration n'était à prévoir pour l'employeur.

Il n'en serait autrement que si la maladie ayant causé l'absentéisme anormalement long ou fréquent était directement liée à l'activité professionnelle du salarié (Cour 17 mars 2005, n° 28 630, LAUTH c/ Société Nationale de Contrôle Technique).

La jurisprudence admet que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle de la salariée incombe à cette dernière (en ce sens Cour, 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

En ce qui concerne l'argument de la requérante consistant à soutenir que les absences en question ne sauraient lui être reprochées par l'employeur, dès lors que ces absences seraient dues à des problèmes de santé en rapport à son activité professionnelle, plus précisément des faits de harcèlement sur le lieu du travail, il faut rappeler que la charge de la preuve incombe au salarié.

En vue d'étayer ses affirmations, PERSONNE1.) se base sur un avis de la psychologue PERSONNE5.) établi le 8 novembre 2022 et une attestation établie après le licenciement, le 9 janvier 2024, par la psychologue PERSONNE4.).

En application de l'article L.246-2 du Code du travail le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

La charge de la preuve des éléments constitutifs de harcèlement moral incombe au salarié.

En effet, s'il est admis que la maladie du salarié ainsi que le lien de causalité peuvent être établis par expertise médicale, un médecin ne peut attester de la réalité des faits de harcèlement ou de surcharge de travail allégués par le salarié. Il ne peut, à cet égard, que se baser sur le ressenti subjectif de son patient, tel que cela résulte d'ailleurs des avis et attestations versées en cause par la requérante. La psychologue PERSONNE5.) indique recevoir PERSONNE1.) *« dans le cadre d'une demande de prise en charge psychologique suite à des faits de harcèlement au travail »*. De même, la conclusion de la psychologue PERSONNE4.) suivant laquelle sa patiente *« est dans une souffrance psychologique fort liée à des faits de harcèlement au travail »* se base également essentiellement sur les déclarations de PERSONNE1.), et partant sur le ressenti personnel de la requérante, alors que la psychologue n'a pas assisté personnellement aux conditions de travail de sa patiente.

Ces pièces ne permettent partant pas d'établir des faits réels et objectifs de harcèlement moral par l'employeur ou un supérieur hiérarchique.

Il convient de relever que les griefs formulés par PERSONNE1.) se limitent à des avances non sollicitées de la part de son supérieur hiérarchique, sans qu'elles soient autrement précisées ni étayées. Elle lui reproche également d'avoir exercé une certaine pression à son encontre, notamment pour obtenir la copie du courrier adressé par la CNS le 23 décembre 2022.

Ces faits reprochés à l'employeur – le premier étant expressément contesté et non démontré, et le second constituant un événement isolé, dépourvu de tout caractère attentatoire à la dignité ou violent – ne sauraient être qualifiés d'actes de harcèlement.

Par ailleurs, il ne résulte aucunement des certificats d'incapacité de travail présentés à l'employeur que les absences de PERSONNE1.) étaient en rapport avec un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Dès lors, il n'est pas établi que l'employeur, le jour du licenciement, ait été valablement informé que les absences pour cause de maladie de la requérante étaient effectivement en relation avec les conditions de travail.

En outre, bien que la salariée n'ait plus travaillé auprès de l'employeur depuis janvier 2023, son état de santé ne s'est pas amélioré, alors qu'elle verse des certificats couvrant toute la période du 28 mars 2023 au 2 juin 2025 portant l'ajout manuscrit

« syndrome anxieux réactionnel » sans que la case *« en rapport avec un accident de travail, maladie professionnelle »* ne soit néanmoins cochée.

Le tribunal ne peut que constater que la requérante n'a pas été en mesure de prouver que son absentéisme est lié à l'activité professionnelle et que la partie défenderesse a commis un abus ou une faute en le licenciant pour absentéisme habituel pour cause de maladie.

Il convient donc de retenir, en l'espèce, que la partie employeuse ne pouvait plus raisonnablement compter sur une collaboration efficace de la part de PERSONNE1.) et que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2022 repose donc sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et ce sans qu'il y ait lieu d'analyser les autres motifs invoqués à l'appui du licenciement, qui, à les supposer établis, seraient, le cas échéant, des motifs surabondants de licenciement.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral.

Quant au remboursement de frais d'essence

PERSONNE1.) soutient qu'elle avait droit à une participation de son employeur à ses frais d'essence, jusqu'à un plafond de 200 euros par mois, conformément à l'article IV de son contrat de travail rédigé comme suit : *« Sur présentation de pièces, la salariée a droit au remboursement de frais de carburant et de parking à hauteur de 200 € par mois pour couvrir tous ses déplacements professionnels. »*

La société SOCIETE2.) serait restée en défaut de lui rembourser les frais d'essence exposés pour les mois d'août 2022, septembre 2022, décembre 2022 et janvier 2023, et ce malgré la présentation des justificatifs correspondants.

PERSONNE1.) réclame un montant total de 429,24 euros, à savoir le montant de 443,94 euros exposé par elle sous déduction du remboursement à hauteur de 14,70 euros intervenu le 30 novembre 2022.

La société SOCIETE2.) conclut au rejet de la demande.

A titre subsidiaire, elle sollicite reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement du montant total de 285,30 euros qu'elle affirme avoir payé en trop du chef des frais d'essence pour février, mars, avril, juin et juillet 2022, et d'ordonner la compensation entre les montants réciproquement dus.

L'employeur précise que le remboursement des frais de carburant était strictement limité aux déplacements professionnels effectivement réalisés, sur présentation de justificatifs, et plafonné à 200 euros par mois.

D'après le décompte établi par SOCIETE2.), PERSONNE1.) aurait perçu, pour les mois de février, mars, avril, juin et juillet 2022, des remboursements dépassant le plafond contractuel de 200 euros, générant ainsi un trop-perçu cumulé de 285,30 euros à la fin du mois de juillet 2022.

Il aurait été convenu de considérer ces trop-perçus comme des avances sur frais futurs, et de déduire les montants dus pour août et septembre 2022 des sommes déjà avancées.

Ainsi, après déduction des 200 euros dus pour le mois d'août 2022, il subsisterait un solde d'avances sur frais futurs de 85,30 euros.

PERSONNE1.) n'ayant travaillé que durant les deux premières semaines de septembre 2022, elle n'aurait eu droit qu'à un remboursement de 100 euros pour ce mois, dont il conviendrait de retrancher les 85,30 euros avancés, ramenant le montant dû à 14,70 euros.

Ce montant aurait été réglé par la société SOCIETE2.) le 30 novembre 2022.

Enfin, SOCIETE2.) conteste tout droit au remboursement pour décembre 2022 et janvier 2023, soutenant que la salariée n'était présente que les 27 et 28 décembre 2022 ainsi que les 12, 13 et matin du 16 janvier 2023 et qu'elle n'a accompli aucun déplacement professionnel les jours en question.

Appréciation

Il ressort du contrat de travail que le remboursement des frais d'essence est destiné à couvrir les déplacements professionnelles et conditionné à la présentation de justificatifs. Il est plafonné à 200 euros par mois.

L'employeur reconnaît expressément que PERSONNE1.) avait droit à un remboursement à hauteur de 200 euros pour le mois d'août 2022 et de 100 euros pour le mois de septembre 2022.

Toutefois, la société n'établit pas l'existence d'un accord exprès de la salariée autorisant une compensation entre les montants qui auraient été payés en trop et les remboursements dus pour août et septembre 2022.

En l'absence d'accord, la compensation ne saurait être opérée unilatéralement par l'employeur.

Dès lors, PERSONNE1.) est fondée à réclamer la somme de (200 + 100 - 14,70) = 285,30 euros à titre de remboursement des frais d'essence pour août et septembre 2022.

Il convient en conséquence de condamner la société SOCIETE2.) au paiement de ce montant.

Face aux contestations de l'employeur et en l'absence de preuve de la part de PERSONNE1.) d'avoir effectué des déplacements professionnels les 27 et 28 décembre 2022 respectivement les 12, 13 et 16 janvier 2023, il y a lieu de déclarer non fondée sa demande en remboursement de frais d'essence à hauteur de 74,63 euros exposés en décembre 2022 et de 74,15 euros exposés en janvier 2023.

Concernant la demande reconventionnelle, formulée à titre subsidiaire par la société SOCIETE2.), il y a lieu de relever que cette dernière n'a fourni aucune explication par rapport à la base l'égale invoquée, de sorte que le tribunal considère que la demande en remboursement du montant prétendument touché de manière injustifiée par la requérante doit s'analyser comme étant l'exercice d'une action en répétition de l'indu.

L'action en répétition de l'indu trouve son fondement dans l'article 1235 du Code civil qui pose le principe que *« tout paiement suppose une dette et ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition ».* La répétition de l'indu est réglementée par les articles 1376 à 1381 du Code civil.

L'article 1376 du Code civil oblige à restitution *« celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû ».*

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution, partant à l'employeur.

La répétition exige d'abord un paiement, c'est-à-dire la remise d'une chose ou d'une somme d'argent. Elle exige ensuite que la chose payée ne soit pas due. En cas de répétition de l'indu objectif, tel qu'en l'espèce, la preuve d'une erreur du « solvens » n'est pas exigée. Celui-ci n'a d'autre preuve à rapporter que celle de l'existence d'un paiement indu, c'est-à-dire d'un paiement sans cause (en ce sens : Cour d'appel, 23 mai 2001, 32, 139).

En l'espèce, les paiements dépassant le plafond contractuel de 200 euros ne sont pas contestés.

Il ressort des pièces produites que ces paiements sont intervenus sur la base des justificatifs fournis par la salariée.

L'employeur avait nécessairement connaissance, au moment des virements (les 5 avril, 31 mai et 8 août 2022), du dépassement du plafond contractuel de 200 euros.

Les communications figurant sur les extraits de virements versés par l'employeur *(« Remb. frais [mois] 2022 suivant décompte »)* confirment qu'il s'agissait de remboursements justifiés.
En conséquence, la société SOCIETE2.) n'apporte pas la preuve des conditions requises pour l'exercice de l'action en répétition de l'indu.

Sa demande reconventionnelle sera donc rejetée comme non fondée.

Quant aux congés

PERSONNE1.) conteste le solde de congés indiqué sur la fiche non périodique de février 2023. Le solde de congés serait de 122 heures et non pas 112 heures, tel qu'indiqué sur la fiche en question. Il y aurait partant lieu de condamner l'employeur au paiement de (10 heures x 21,7864 =) 217,86 euros de ce chef.

La société SOCIETE2.) s'oppose à la demande. PERSONNE1.) resterait en défaut d'avancer la moindre explication à l'appui de sa demande.

Au vu du paiement intervenu pour les 112 heures de congé non pris, tels qu'indiqués sur la fiche de salaire non-périodique de février 2023, et en l'absence de critiques circonstanciées quant au décompte dressé par l'employeur, le tribunal rejette la demande y relative.

La demande PERSONNE1.) d'ordonner à la société de lui transmettre des documents rectifiés est partant également à déclarer non fondée, pour être devenue sans objet.

Quant à la demande reconventionnelle

A l'audience du 14 octobre 2025, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à faire condamner la requérante à lui rembourser le montant de 350,71 euros à titre de salaires trop perçus pour les 27 et 28 décembre 2022 et l'après-midi du 16 janvier 2022.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu les salaires en question, mais estime qu'elle n'était pas en absence injustifiée.

L'article 1235 alinéa 1 du Code civil prévoit que *« tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû est sujet à répétition ».*

D'après l'article 1376 du même code *« celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu ».*

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution.

Le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à la charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage *« tout travail mérite salaire ».*

Cependant seul un travail effectif engendre pour le salarié le droit au paiement d'un salaire, de sorte qu'aucune rémunération n'est due à un salarié absent de son travail sans justificatifs.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est ainsi une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

En l'espèce, la société SOCIETE2.) reste néanmoins en défaut d'établir que PERSONNE1.) était absente les 27 et 28 décembre 2022 et l'après-midi du 16 janvier 2022.

Sa demande reconventionnelle sera donc rejetée comme non fondée.

Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE2.) a encore demandé la condamnation de son ancienne salariée à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme elle n'a pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande est à rejeter comme non fondée.

P A R C E S M O T I F S:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

rejette les pièces communiquées par la SOCIETE1.) en cours de délibéré ;

déclare fondé et justifié le licenciement du 29 décembre 2022 ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et en déboute ;

dit partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais d'essence pour le montant de 300 euros et en déboute pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la SOCIETE1.) en remboursement des frais avancés en trop ;

dit qu'il n'y a pas lieu à compensation ;

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 300 euros au titre de remboursement des frais d'essence, avec les intérêts légaux à partir du 28 avril 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de solde de congés non pris et en déboute ;

dit non fondée la demande PERSONNE1.) d'ordonner à la société de lui transmettre des documents rectifiés ;

dit non fondée la demande de la SOCIETE1.) en remboursement de salaires ;

dit non-fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**