Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 1565 /26
L-TRAV-120/26

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 23 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLES, juge de paix	Présidente
Myriam SIBENALER	Assesseur - employeur
Tom GEDITZ	Assesseur - salarié
Nathalie SALZIG	Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant en personne, assistée de son époux PERSONNE2.),

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

défaillante.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 février 2026.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 19 mars 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Lors de cette audience l'affaire fut utilement retenue.

PERSONNE1.), assisté de son époux, se présenta en personne tandis que la partie défenderesse ne comparut ni en personne, ni par mandataire.

La partie demanderesse fut entendue en ses moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PRODEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 février 2026, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant ce tribunal pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 13.500 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la contestation du licenciement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle requiert en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Bien que régulièrement convoquée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas comparu à l'audience du 19 mars 2026 pour laquelle elle a été régulièrement convoquée pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été réceptionnée et acceptée par une personne prénommée PERSONNE3.) qui a indiqué être « *chef* », soit donc une personne dont le tribunal admet qu'elle est habilitée à réceptionner le courrier.

Ainsi et par application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le présent jugement sera réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulier, recevable et bien fondée, conformément à l'article 78 du Nouveau Code de procédure civil.

FAITS ET MOYENS DE LA PARTIE REQUERANTE

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en la qualité de plongeuse suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec effet au 1er janvier 2025.

Elle a été licenciée pour faute grave en date du 30 septembre 2025.

Le motif du licenciement est une absence injustifiée depuis le 13 septembre 2025.

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 30 septembre 2025 serait abusif. Elle aurait été en incapacité de travail jusqu'au 12 septembre 2025 et en congé du 13 septembre au 4 octobre 2025, de sorte qu'il n'y aurait pas eu d'absence injustifiée.

Aux termes de sa requête, elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis 5.400,00 €
- préjudice matériel 5.400,00 €
- préjudice moral 2.700,00 €

MOTIVATION DU JUGEMENT

précision des motifs

L'article L.124-10(3) du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'énonciation des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit 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.

- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, l'employeur fait état dans la lettre de licenciement du 30 septembre 2025 non seulement d'un fait précis, à savoir l'absence injustifiée depuis le 13 septembre 2025, mais relève en outre les circonstances qui sont de nature à attribuer à ce fait le caractère d'un motif grave, à savoir une « *perturbation du déroulement de la brasserie* ».

Cette motivation répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence.

réalité et gravité des motifs

Conformément à l'article L.124-10 (2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

En l'espèce, l'employeur reproche à son ancien salarié son absence injustifiée pendant la période du 13 au 30 septembre 2025.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En revanche, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

L'absence du salarié n'étant pas contestée en l'espèce, il appartient dès lors à PERSONNE1.) de justifier son absence du 13 au 30 septembre 2025.

En effet, la présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat.

En cas d'absence, il lui appartient d'établir la cause justificative de celle-ci, soit un état d'incapacité de travail ou une autorisation de l'employeur de s'absenter.

En l'espèce, PERSONNE1.) affirme certes, mais ne rapporte pas la preuve, qu'elle s'est fait accorder du congé pour la période du 13 septembre au 4 octobre 2025.

Elle verse à cet égard un SMS envoyé le 11 septembre à « *PERSONNE3.)* » dans lequel elle informe celui-ci de ce qui suit : « *comme convenu je partirai en congé le 13/09 au 3/10. Quand seriez-vous disponible demain pour signer la fiche de congé ?* ».

Elle n'indique pas dans quelles circonstances et à quelle époque cet accord lui aurait été donné et elle ne fournit aucun élément probant en ce sens.

Aucune réponse de l'employeur à cet SMS n'est versé. La requérante ne soutient pas non plus qu'elle se serait rendue auprès de l'employeur pour signer une fiche de congé.

Il y a lieu de noter que cet SMS, resté sans réponse, n'est, à défaut de tout élément de nature à corroborer la version de la requérante, dépourvue de tout caractère probant quant à l'accord de l'employeur pour des congés pendant la période concernée.

La facture relative au paiement de billets d'avion pour un voyage du 13 septembre au 2 octobre 2025 ne saurait suffire pour établir un congé accordé par l'employeur.

Il convient dès lors au vu de ce qui précède de conclure que PERSONNE1.) n'a pas à suffisance rapporté la justification de son absence du 13 au 30 septembre 2025.

Dès lors, le tribunal du travail se doit donc de retenir que PERSONNE1.) a été en absence injustifiée du 13 au 30 septembre 2025.

En vertu de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Il est par ailleurs admis que dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En outre, « *l'employeur n'a pas, eu égard à l'obligation primordiale de présence sur le lieu de travail incombant au salarié et au droit de l'employeur de compter sur l'organisation de ses services, à prouver une perturbation particulière de son service en raison de l'absence du salarié.* » (cf. Cour d'appel 3 avril 2003 n° 26603 du rôle).

L'absence injustifiée pendant deux semaines travail d'affilée est de nature à faire perdre à l'employeur définitivement et irrémédiablement la confiance en son salarié dont l'ancienneté de service a été de plus très faible.

Le tribunal estime finalement que l'absence injustifiée du requérant a nécessairement causé une désorganisation du service de l'entreprise.

Le licenciement avec effet immédiat du 30 septembre 2025 est dès lors régulier et justifié.

Le tribunal estime finalement que l'absence injustifiée du requérant a nécessairement causé une désorganisation du service de l'entreprise.

Le licenciement avec effet immédiat du 30 septembre 2025 est dès lors régulier et justifié.

Eu égard aux développements ci-avant, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation des préjudices matériel et moral subis de ce chef de même que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est encore à débouter de sa demande à titre d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.) et en effet contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare le licenciement avec effet immédiat prononcé le 30 septembre 2025 à l'égard de PERSONNE1.) fondé et justifié;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts non fondées, partant, en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES **s. Nathalie SALZIG**