Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1628/2026
L-TRAV-518/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 2026

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
Jean-François GALLO	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, Avenue de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, deux demeurant à Strassen.

Procédure

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 13 janvier 2026 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 116/2026 dont le dispositif est conçu comme suit :

> *« le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,*
>
> *déclare la demande en péremption d'instance de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. recevable en la forme ;*
>
> *la déclare non fondée ;*
>
> *déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;*
>
> *condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de la demande en péremption d'instance ;*
>
> *réserve pour le surplus ;*
>
> *refixe la continuation des débats à l'audience publique du mardi, 24 mars 2026 à 15.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit. »*

L'affaire a été réappelée à l'audience publique du 24 mars 2026. Lors de cette audience Maître Elias JEDIDI, avocat, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, tandis que Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Christian JUNGERS.

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 :

<u>Procédure</u>

Vu le jugement du 13 janvier 2026 déclarant non fondée la demande en péremption d'instance.

Le tribunal du travail a été régulièrement saisi par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 septembre 2022, aux termes de laquelle PERSONNE1.) demande de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du

25 juin 2021 et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) à lui payer, à titre principal, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 24 mars 2026, le tout avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la réclamation, sinon à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- Indemnité de départ 2.901,13 euros
- Indemnité compensatoire de préavis 11.348,80 euros
- Préjudices matériel et moral 17.023,20 euros

La partie demanderesse demande, à titre subsidiaire, de déclarer le licenciement irrégulier en la forme.

Suivant décompte versé à l'audience du 24 mars 2026, PERSONNE1.) demande en outre le montant de 2.230,40 euros à titre d'arriérés de salaire correspondant aux 136 heures non payées, désignées comme *« absence injustifiée »* sur la fiche de salaire du mois de juin 2021.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) 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 société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.). La demande subsidiaire formulée par la requérante constituerait une demande nouvelle qui serait irrecevable.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'agent polyvalent par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 mai 2016, avec effet au 1er juin 2016.

La société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 25 juin 2021, qui se lit comme suit :

cf. courrier

Par courrier de son mandataire du 21 septembre 2021, PERSONNE1.) a réclamé contre le licenciement intervenu.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'il y est indiqué *« que les raisons qui ont essentiellement présidé à la résiliation pour motif grave de votre contrat de travail sont directement imputables à votre absence injustifiée du 04 juin 2021 à ce jour »*, ce qui

supposerait de facto qu'il existe d'autres motifs qui n'ont pas été indiqués dans le courrier.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre de licenciement est suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

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 ».*

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.), à savoir une absence injustifiée depuis le 4 juin 2021, dont la durée peut être déduite de la lettre de licenciement, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits. Malgré l'emploi de la formulation *« essentiellement »*, la partie demanderesse n'a pas pu se méprendre à cet égard.

La présence du salarié à son poste de travail constituant une obligation de résultat et toute absence injustifiée entraînant nécessairement une perturbation de l'entreprise, l'employeur n'avait pas besoin d'indiquer spécialement les circonstances de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

<u>Examen du bien-fondé des motifs du licenciement</u>

PERSONNE1.) conteste le caractère injustifié de son absence. En date du 4 juin 2022 il aurait consulté un médecin et il aurait été déclaré incapable de travailler pour la période du 4 au 20 juin 2022. Le 22 juin 2021, son arrêt de travail aurait été prolongé pour la période à partir du 21 juin 2021 jusqu'au 5 juillet 2021.

Il conteste en outre tout manquement à ses obligations d'information dans les délais impartis. En date du 4 juin 2022, il aurait appelé le bureau de la société SOCIETE1.) pour prévenir de son absence et le jour même il aurait envoyé le certificat médical par courrier simple à la société. Le 22 juin 2021, il aurait encore envoyé le certificat médical de prolongation par courrier en prévenant l'employeur par téléphone.

Il soutient que l'employeur tire indûment parti de l'absence d'envoi des certificats par voie recommandée pour contester leur transmission. Or, à supposer même que ces envois n'aient pas été réceptionnés par l'employeur, ce dernier ne pouvait ignorer son état de santé, celui-ci ayant déjà donné lieu à un arrêt de travail au cours du mois de mai 2021. Il souligne enfin qu'il s'agit d'un fait unique et isolé au regard de ses cinq années de service. Le seul non-respect de l'obligation de transmission du certificat d'incapacité de travail dans le délai de trois jours ne saurait constituer une faute d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) expose que PERSONNE1.) a systématiquement envoyé ses certificats médicaux par voie de courrier simple. Or, tel que résultant du tableau des absences, ces certificats auraient par le passé toujours été pris en compte. Cette fois-ci, elle aurait été sans nouvelles pendant 22 jours, correspondant à 15 jours de travail. Il ne saurait être retenu que l'employeur devait présumer qu'il se trouvait à nouveau en incapacité de travail au vu des seuls antécédents médicaux. La société SOCIETE1.) se réfère à un arrêt rendu en date du 5 mars 2020 par la Cour d'appel, numéro CAL-2019-00684 du rôle, pour soutenir qu'une absence de plus d'une semaine sans aucun justificatif est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En vertu de l'article L.124-10 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

L'article L-121-6 du Code du Travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

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

La finalité de l'article L.121-6, paragraphe (2), du Code du Travail est que l'employeur soit informé de la durée prévisible de l'absence du travailleur afin de pouvoir en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

PERSONNE1.) verse en cause un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 4 au 20 juin 2021 et un certificat de prolongation couvrant la période du 21 juin 2021 au 5 juillet 2021.

Le requérant ne justifie pas avoir averti d'une manière quelconque l'employeur de son absence pour la période du 4 au 25 juin 2021, jour du licenciement.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que les certificats aient été remis à l'employeur.

Même si PERSONNE1.) était déjà absent pour cause d'incapacité de travail à partir du 19 avril 2021 et pendant presque l'intégralité du mois de mai 2021, le requérant ne saurait être considéré comme dispensé de toutes obligations légales d'information de son employeur quant à une incapacité de travail.
La société SOCIETE1.) était en effet en droit de continuer à attendre, sur toute la période d'incapacité de travail depuis le 4 juin 2021, le respect des dispositions légales de l'article L.121-6 précité du Code du travail, qui a non seulement un aspect justificatif (la dispense de travail, qui, lui, est la contrepartie de la continuation du paiement d'un revenu), mais encore un aspect organisationnel, matérialisé par les termes « et sa durée prévisible ».

PERSONNE1.) n'a partant pas satisfait aux obligations légales prévues aux alinéas 1er et 2 de l'article L.121-6 précité du Code du travail.

L'inexécution des obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du

salarié. La juridiction saisie doit partant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10, paragraphe (2), du même code.

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (Cour 3ème ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée de PERSONNE1.) à partir du 4 juin 2021 jusqu'au 25 juin 2021, jour du licenciement, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

En ce, la société SOCIETE1.) a valablement pu motiver le licenciement pour faute grave du 25 juin 2021 par l'absence injustifiée depuis le 4 juin 2021.

Le licenciement pour faute grave du 25 juin 2021 était dès lors justifié.

PERSONNE1.) est partant à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Quant au moyen d'irrégularité du licenciement

La société SOCIETE1.) fait plaider que le dispositif de la requête introduite par PERSONNE1.) ne contient aucune demande en condamnation au paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 124-12 (3) du Code du travail. Dès lors, le tribunal du travail ne serait pas saisi d'une telle demande.

Dans le corps même de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) estime que son licenciement est abusif alors que la société SOCIETE1.) n'a pas procédé à un entretien préalable au licenciement.

Lors de l'audience du 24 mars 2026, PERSONNE1.) conclut au caractère irrégulier en la forme du licenciement en raison de l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable.

L'article L.124-2 (1) du Code du travail dispose que:

« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail. »

L'article L.124-2 (4) du Code du travail dispose que :

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. »

L'article L. 124 -12 (3) du Code du travail dispose que *« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement ».*

Le moyen tiré de l'absence d'entretien préalable résulte du corps même de la requête. Il n'est d'ailleurs requis par aucun texte que la demande soit reprise dans le dispositif de la requête. Néanmoins, il échet de constater qu'aucune demande en paiement d'une indemnité sur base de l'article L. 124 -12 (3) du Code du travail n'est formulée ni dans la requête ni dans le récapitulatif des demandes versée lors de l'audience du 24 mars 2026.

De même, lors de l'audience du 24 mars 2026, PERSONNE1.) ne formule aucune demande chiffrée ni d'élément permettant de déterminer le montant réclamé de ce chef.

La demande est partant irrecevable pour défaut de précision de l'objet de cette demande.

Quant aux arriérés de salaire

Aucune des parties n'ayant pris position par rapport à ce chef de demande, formulé dans le cadre du décompte versé lors de l'audience, il y a lieu de refixer cette demande afin de permettre au requérant d'expliquer sa demande et à la partie défenderesse de présenter ses moyens de défense.

Quant aux demandes accessoires

Il y a lieu de réserver les demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

Le requérant sollicite l'exécution provisoire du présent.
Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

PAR CES MOTIFS:

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

vu le jugement rendu le 13 janvier 2026 sous le numéro 116/2026 ;

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. en date du 25 juin 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'une irrégularité formelle du licenciement ;

réserve le volet concernant la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire ;

refixe l'affaire à ces fins à l'audience du mardi, 6 octobre 2026 à 15:00 heures, salle JP 0.02 pour continuation des débats ;

sursoit à statuer sur les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

réserve les frais et dépens.

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**