Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2039/2026
L-TRAV-730/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MAI 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
Véronique WAGENER	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1449 Luxembourg, 4, rue de l'Eau,

partie demanderesse, comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

PERSONNE2.), médecin-dentiste, demeurant à L-ADRESSE2.),

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 Sandra RAPP, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Strassen.

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 octobre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 novembre 2024. Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 avril 2026.

Lors de cette audience Maître Valentine ROBERT, avocat, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître David GIABBANI, tandis que Maître Kian SAMIMI, avocat, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Sandra RAPP.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Jennifer PICART KOIKKARA, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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 le 21 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, le docteur PERSONNE2.), à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins principalement de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 16 juillet 2024. Elle conclut principalement à la condamnation du docteur PERSONNE2.) au paiement des montants actualisés suivants :

- préjudice moral 5.679,52 euros
- indemnité compensatoire de préavis 2.839,76 euros
- indemnité compensatoire pour congés non pris 284,46 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde.

Subsidiairement, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 16 juillet 2024 et entendre condamner le docteur PERSONNE2.) au paiement des montants suivants :

- préjudice moral 5.679,52 euros
- indemnité compensatoire de préavis 1.419,88 euros
- indemnité compensatoire pour congés non pris 142,31 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde.

Plus subsidiairement, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 septembre 2024 et entendre condamner le docteur PERSONNE2.) au paiement des montants suivants :

- préjudice moral 5.679,52 euros
- indemnité compensatoire de préavis 2.839,76 euros
- indemnité compensatoire pour congés non pris 284,46 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser le montant de 4.657,24 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période à partir du 1er décembre 2025.

Le docteur PERSONNE2.) sollicite à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 juin 2020, PERSONNE1.) a été engagée par le docteur PERSONNE2.) en qualité de d'agent d'entretien et assistante de cabinet, à raison de vingt heures par semaine.

PERSONNE1.) a été licenciée par courrier daté du 16 juillet 2024, conçu dans les termes suivants :

Cf. courrier

Par courrier recommandé du 17 juillet 2024, PERSONNE1.) a contesté la résiliation du contrat de travail et demandé l'annulation du licenciement et sa réintégration dans ses fonctions.

Par courrier daté du 23 juillet 2024, le docteur PERSONNE2.) a demandé à PERSONNE1.) de se présenter auprès d'un médecin de contrôle et l'a informée qu'il retire le licenciement (« *Ich gehe davon aus, dass wir uns verständigen können, und nehme die Kündigung zurück »*).

Par courrier de son mandataire daté du 7 août 2024, PERSONNE1.) a réclamé contre le licenciement du 16 juillet 2023, qu'elle a qualifié de licenciement avec effet immédiat, et a, à titre conservatoire, demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier daté du 9 août 2024, le docteur PERSONNE2.) a rappelé *« […] dass ich in meinem Schreiben vom 23-07-2024, welches ihnen vorliegt, die Kündigung explizit zurückgenommen habe […]. »*

Par courrier de son mandataire daté du 21 août 2024, PERSONNE1.) a informé son employeur de son refus de réintégrer ses fonctions.

Le docteur PERSONNE2.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 5 septembre 2024, courrier conçu dans les termes suivants :

Cf. courrier

Quant à la fin des relations de travail

Les parties sont en désaccord en ce qui concerne la date du licenciement qu'il y a lieu de prendre en considération, étant entendu que l'employeur a procédé à deux licenciements successifs.

Les parties demeurent encore en désaccord quant à la nature du licenciement intervenu le 16 juillet 2024, à savoir s'il s'agissait d'un licenciement avec effet immédiat ou d'un licenciement avec préavis.

L'employeur soutient que ce premier licenciement, qu'il estime être un licenciement avec préavis, a été annulé d'un commun accord entre les parties.

PERSONNE1.) conteste cette affirmation, soutenant qu'un licenciement ne peut être annulé unilatéralement. Elle se réfère à un certain nombre de décisions de justice, notamment un arrêt rendu par la Cour d'appel, 8ième chambre, en date du 13 juillet 2023, numéro CAL-2022-00409 du rôle.

Il est de jurisprudence constante que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors ni l'annuler unilatéralement, ni modifier la date de cessation des relations de travail (en ce sens Cour de Cassation, 14 février 2019, n° 4092).

En effet, le licenciement est un acte indépendant de la volonté du destinataire est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de congédiement.

Il s’ensuit que l’employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme respectivement les modalités de ce licenciement, ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

L’employeur ne peut plus, de par sa seule volonté, revenir sur licenciement de son salarié.

Les parties peuvent d’un commun accord considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur.

La jurisprudence exige un accord non équivoque du salarié (cf. Cour d’appel, 30 juin 2005, n° 29254 du rôle).

En l’espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir demandé, par courrier du 17 juillet 2024, à son employeur d’annuler le licenciement intervenu la veille et de la réintégrer dans ses fonctions.

Le docteur PERSONNE2.) a accepté d’annuler le licenciement par courrier daté du 23 juillet 2024.

Les parties ont ainsi manifesté de manière claire et non équivoque leur volonté commune d’anéantir les effets du licenciement litigieux.

Cet accord est intervenu antérieurement au courrier de réclamation du 7 août 2024, auquel le mandataire d’PERSONNE1.) fait d’ailleurs expressément référence dans le prédit courrier, ainsi qu’avant l’échéance du contrat de travail telle que renseignée dans le courrier de licenciement, à savoir le 31 août 2024.

Un accord étant intervenu entre parties, la salariée ne saurait se prévaloir d’une rétractation ultérieure de son consentement exprimée dans les courriers subséquents de son mandataire.

La circonstance que la salariée n’a pas repris l’exécution de son travail est, en l’espèce, dénuée d’incidence, compte tenu de son incapacité de travail jusqu’au 31 août 2024 inclus.

Il s’ensuit qu’il n’y a pas lieu de procéder à l’examen du licenciement intervenu le 16 juillet 2024.

Le contrat de travail était partant en cours d’exécution au moment du licenciement avec effet immédiat du 5 septembre 2024.

L’attestation testimoniale du docteur PERSONNE2.) étant sans pertinence pour la solution du présent litige, il n’y a pas lieu de la rejeter.

Quant au licenciement avec effet immédiat du 5 septembre 2024

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement avec effet immédiat en date du 5 septembre 2024 ne présente ni la précision ni la particulière gravité pourtant nécessaire pour caractériser un licenciement avec effet immédiat.

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code du travail, *« (1) 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.*

Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, 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.

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

L'article 124-10 (3) du Code du travail impose à l'employeur 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 de faute grave.

En l'espèce l'énoncé des motifs contenus dans la lettre de licenciement avec effet immédiat, à savoir une absence injustifiée depuis le 1er septembre 2024, répond au degré de précision requis par la loi.

Eu égard aux dispositions précitées, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute rendant 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.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à

justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat.

Le fait de ne pas soumettre son certificat médical endéans les trois jours à l'employeur ne constitue pas automatiquement une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, les juridictions devant examiner l'existence du motif grave au regard des critères prévus par l'article L.124-10 du Code du travail.

PERSONNE1.) ne conteste pas ne pas avoir satisfait aux obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail à la suite de l'expiration du certificat d'incapacité de travail couvrant la période jusqu'au 31 août 2024.

Il échet de constater que le docteur PERSONNE2.) ne reproche pas à PERSONNE1.) une absence d'information le premier jour d'absence mais uniquement le fait de ne pas avoir soumis son certificat médical endéans les trois jours.

C'est à tort que l'employeur a fixé le premier jour d'absence au 1er septembre 2024, cette date correspondant à un dimanche. Le premier jour d'absence ayant été le 2 septembre 2024, PERSONNE1.) disposait jusqu'à minuit du troisième jour de l'absence, le 4 septembre 2024, pour lui faire parvenir un certificat médical.
Le tribunal estime que dans les circonstances de l'espèce, même si la partie défenderesse n'a pas reçu le certificat médical endéans le délai légal, cette omission ne constitue cependant pas une faute suffisamment grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. En effet, l'employeur était parfaitement au courant, à travers les échanges avec le mandataire d'PERSONNE1.), que cette dernière n'avait plus aucune intention de réintégrer son poste de travail.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé le quatrième jour d'absence de la requérante est dès lors abusif.

<u>Quant aux montants</u>

Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Elle réclame de ce chef le montant de (2 x 1.419,88 =) 2.839,76 euros.

La patrie défenderesse est d'avis qu'il y aurait lieu de déduire de ce montant les indemnités de chômage perçues par la requérante pendant cette période. A l'appui de son moyen, elle cite un jugement numéroNUMERO1.)/15 rendu en date du 11 juin 2015 par le tribunal du travail de et à Luxembourg.

Il ne résulte toutefois pas du décompte versé par l'ETAT qu'PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage pendant la période en question.

Il n'y a donc pas lieu d'enlever du montant à allouer de ce chef à la requérante le montant des indemnités de chômage.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 2.839,76 euros.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande le montant de 5.679,52 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Dans l'appréciation du préjudice moral subi par un salarié licencié à tort, il convient en tout état de cause de prendre en considération le comportement personnel de l'intéressé antérieur au licenciement. Même si les fautes établies contre le salarié ont été insuffisantes pour justifier le licenciement, elles contribuent à diminuer l'indemnisation pour préjudice moral pouvant être mise à charge de l'employeur (Cour, 3ème ch., 29 juin 2006, rôle n° 30603).

En l'espèce, au regard du refus de PERSONNE1.) de réintégrer son poste de travail malgré l'annulation du premier licenciement d'un commun accord des parties et sa position suivant laquelle en date du 5 septembre 2024, plus aucune relation de travail n'existait entre parties, il y a lieu de conclure à l'absence de préjudice moral subi du fait du licenciement intervenu en date du 5 septembre 2024.

Indemnité pour congé légal non pris

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 284,33 euros au titre de 17,33 heures de congé acquises pendant la période correspondant au préavis théorique.

En se fondant sur l'article 10bis de la Constitution, elle soutient que rien ne saurait justifier une différence de traitement entre, d'une part, le salarié licencié avec préavis et dispensé de travail et, d'autre part, le salarié licencié abusivement avec effet immédiat, dès lors que ces deux situations seraient comparables.

Elle fait valoir qu'un salarié licencié avec préavis continue à acquérir des droits à congé pendant la durée du préavis, indépendamment du fait qu'il exécute effectivement son travail ou qu'il en soit dispensé.

Contrairement aux prétentions de la requérante, il faut bien distinguer entre le licenciement avec préavis, même avec dispense de travail, et le licenciement avec effet immédiat. L'un prend fin après l'écoulement du préavis, qu'il soit à prester ou dispensé, et l'autre prend fin au jour du licenciement, l'indemnité compensatoire de prévis étant dans le second cas un préavis fictif.

Le contrat de travail ayant pris fin le 5 septembre 2024, la requérante n'a pas droit à un congé durant la période de préavis non respectée par l'employeur, le congé payé étant un congé de récréation et constituant en principe la contrepartie de la prestation de travail (Cour, 11 avril 2013, n° 37615 du rôle).

Quant au moyen tiré de la rupture du principe d'égalité devant la loi soulevé par PERSONNE1.), il y a lieu de relever que PERSONNE1.) ne demande pas expressément à voir soumettre une question à la Cour Constitutionnelle. Or, par application de l'article 6, alinéa 1er, de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour Constitutionnelle, la connaissance des questions de constitutionnalité de normes législatives appartient exclusivement à la Cour Constitutionnelle.

La demande d'indemnité de congé durant la période de préavis est partant à rejeter.

Ouant au recours de l'Etat

L'ETAT a requis acte qu'il demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige.

Tel que retenu lors de l'audience du 29 avril 2026, il y a lieu de réserver le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg et de le remettre à une audience ultérieure pour instruction complémentaire.

Il y a également lieu de réserver les demandes sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que les frais et dépens.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

dit que le licenciement du 16 juillet 2024 a été annulé d'un commun accord des parties ;
dit que le licenciement avec effet immédiat du 5 septembre 2024 est abusif;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 2.839,76 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du dommage moral, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris, partant en déboute ;

condamne le docteur PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.839,76 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

sursoit à statuer sur la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

sursoit à statuer sur les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sur les frais,

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi, 16 juin 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.

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**