Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2109/2026
L-TRAV-470/25, L-TRAV-521/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 JUIN 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 F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg,

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 250 053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

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 à responsabilité limitée M&S Law s.à.r.l., établie et ayant son siège social à L-1150 Luxembourg, 205, route d'Arlon,

inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 215 086 représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rosilene SILVA LOPES, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

Procédure

Une première affaire (N° L-TRAV-470/25 du rôle) fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 août 2025.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 avril 2026, ensemble avec l'affaire connexe (N° L-TRAV-521/25 du rôle) introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 12 août 2025.

Lors de l'audience publique du 29 avril 2026, Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître David GROSS, tandis que Maître Rosilene SILVA LOPES comparut pour la partie défenderesse.

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 :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 22 juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail de ce siège pour voir reconnaître le caractère abusif ou injustifié du licenciement et voir condamner ce dernier à lui payer les salaires et indemnités impayés, avec les intérêts à compter de la mise en demeure.

La requête a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-470/25.

Par une deuxième requête déposée par le mandataire d'PERSONNE1.) au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 12 août 2025, PERSONNE1.) demande du tribunal du travail de déclarer le licenciement du 10 mars 2025 abusif et de condamner la société SOCIETE1.), sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 36.986,55 euros du chef des causes énoncées dans le corps de la requête, cette somme avec les intérêts au taux légal à partir du licenciement sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Elle demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La deuxième requête a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-521/25.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a présenté le décompte suivant :

- Préjudice matériel : 4.702 euros
- Préjudice moral 5.000 euros
- Indemnité compensatoire pour congés non pris 6.630,20 euros

Elle déclare renoncer à ses demandes initiales relatives au salaire du mois d'avril 2025 ainsi qu'à l'indemnité de départ.

Lors de l'audience du 29 avril 2026, la société SOCIETE1.) réclame à titre reconventionnel une indemnité de procédure d'un montant de 800 euros.

Faits

La société SOCIETE1.), qui a engagé la requérante en qualité de coiffeuse à temps partiel par un contrat à durée déterminée à partir du 11 mai 2020 puis par contrat à durée indéterminée à partir du 11 août 2020, l'a licencié avec préavis par courrier recommandé du 10 mars 2025.

La requérante a fait demander les motifs de son licenciement le 13 mars 2025 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs le 16 avril 2025 dans les termes suivants :

Cf. courrier

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier de son organisation syndicale daté du 14 mai 2025.

Par un autre courrier recommandé de son organisation syndicale du même jour, PERSONNE1.) a mis en demeure la société SOCIETE1.) de lui verser le salaire du mois d'avril 2025.

Quant à la recevabilité

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité des deux requêtes déposées les 22 juillet et 12 août 2025 pour libellé obscur.

Aux termes de l'article 154 du Nouveau Code de Procédure Civile, la requête doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions du demandeur et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

S'il appartient au juge de toiser le litige moyennant les règles de droit objectivement applicables aux faits décrits et que le demandeur n'est pas obligé de qualifier juridiquement les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande, encore faut-il, dans le souci du respect des droits de la défense, une structure des faits claire et ne prêtant pas à équivoque.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures.

Il appartient à la juridiction saisie d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Il découle de la requête déposée le 22 juillet 2025 que PERSONNE1.) ne chiffre aucune demande et ne fournit aucun exposé sommaire des moyens.

Dès lors, dans son ensemble, la requête introductive d'instance du 22 juillet 2025 prête à confusion en ce que la partie défenderesse peut se méprendre sur ce qui lui est demandé.
Le moyen tiré du libellé obscur est donc à accueillir comme fondé et la requête de PERSONNE1.), déposée en date du 22 juillet 2025, est à déclarer irrecevable pour cause de libellé obscur.

Tel n'est cependant pas le cas de la requête introductive d'instance du 12 août 2025.

Dans le corps de la requête, le mandataire d'PERSONNE1.) a décrit les faits et a exposé de façon claire et précise les moyens à l'appui de ses demandes en condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants initialement réclamés de 15.000 euros pour dommage matériel, 10.000 euros pour dommage moral, 1.978,25 euros du chef d'arriérés de salaire, 1.931,99 euros du chef d'indemnité de départ et 8.076,31 euros du chef d'indemnité pour congés non pris, soit la somme de 36,986,55 euros indiquée dans le dispositif de la requête.

Il n'est requis par aucun texte que le détail des demandes soit repris dans le dispositif de la requête.

La société SOCIETE1.) n'établit pas qu'elle n'aurait pas pu choisir les moyens de défense appropriés ou qu'elle aurait subi un quelconque grief.

Il s'ensuit que le tribunal du travail est valablement saisi de cette requête déposée le 12 août 2025 qui est dès lors recevable.

Quant au licenciement

quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle qualifie de générique et imprécis les griefs formulés par la société SOCIETE1.). L'employeur aurait allégué que ses absences auraient engendré une perturbation préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise, sans toutefois fournir de précisions sur la nature de cette perturbation. De surcroît, il n'aurait pas identifié les salariés concernés par les heures supplémentaires prétendument effectuées, ni les périodes durant lesquelles ces heures auraient eu lieu.

L'employeur n'aurait pas non plus justifié pourquoi il aurait perdu tout espoir d'une collaboration efficace. En outre, le nombre de jours travaillés pendant lesquels elle aurait été absente ne serait pas précisé. Les jours d'absence énumérés dans la lettre de motivation incluraient des jours non travaillés, jours fériés et weekends, engendrant une ambiguïté sur les motifs. Cette imprécision rendrait impossible la détermination des absences spécifiques auxquelles se rapportent les taux d'absentéisme calculés par l'employeur.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que les raisons du licenciement sont expliquées de manière précise dans la lettre de motifs.

Les périodes prises en compte dans l'appréciation de l'absentéisme seraient surlignées en gras, de sorte qu'PERSONNE1.) aurait été largement en mesure de déterminer les périodes qui n'ont pas été prises en compte par l'employeur.

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.

Elle doit encore 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 de

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 l'espèce, s'agissant de la précision de la lettre de motivation, le tribunal constate qu'elle satisfait aux exigences de précision dégagées par la doctrine et la jurisprudence.

L'employeur expose, dans la lettre de motivation, que le licenciement est fondé sur l'absentéisme habituel de la salariée, lequel aurait représenté 44 % en 2021, 34 % en 2022 et 10 % en 2023. Il détaille les différentes périodes d'absence de la salariée et précise que seules les absences récurrentes dépourvues de lien avec ses grossesses successives ont été prises en considération.

La question de savoir si les taux d'absentéisme ainsi avancés sont correctement calculés relève toutefois du fond du litige et non de l'exigence de précision de la motivation.
L'employeur fait encore état de perturbations affectant le fonctionnement du service en raison des absences de la salariée, en indiquant avoir été contraint de réorganiser de manière continue les plannings et de solliciter les autres salariés afin qu'ils effectuent des heures supplémentaires pour pallier ces absences.

Au regard du principe selon lequel, en cas d'absences prolongées d'un salarié, une désorganisation de l'entreprise est, en principe, présumée, une société n'employant généralement que le personnel nécessaire à l'exercice normal de son activité, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir davantage détaillé la nature des perturbations subies ni les mesures concrètement mises en œuvre pour y remédier.

Il s'ensuit que le motif tiré de l'absentéisme de la salariée est énoncé avec une précision suffisante.

En revanche, le grief tenant au comportement du compagnon de la salariée le 16 novembre 2023, tel qu'énoncé dans la lettre de motivation, est formulé en des termes trop vagues et imprécis pour pouvoir être retenu et doit, partant, être écarté.

quant à la réalité et au sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle n'était pas absente pour cause de maladie, mais que l'ensemble de ses absences était justifié par ses grossesses successives, de sorte que ces absences ne pourraient être prises en considération à l'appui d'un licenciement pour absentéisme fréquent.

L'employeur aurait été informé de ses grossesses et ne pouvait ignorer qu'au regard des risques liés à l'activité de coiffure, PERSONNE1.) ne serait pas en mesure de reprendre le travail avant le début de son congé de maternité.

Il aurait pu prendre toutes les mesures utiles pour pallier à ses absences. Il ne se serait pas agi d'absences irrégulières et imprévisibles engendrant une désorganisation.

Elle souligne en outre que l'employeur ne saurait lui reprocher son incapacité de travail à compter du 4 avril 2022 et jusqu'à la dispense de travail à partir du 18 juin 2022. En effet, à l'expiration de son premier congé de maladie, elle aurait sollicité son employeur par voie de message WhatsApp afin de savoir s'il préférait qu'elle soit placée en arrêt de travail ou qu'elle prenne les congés non pris de l'année précédente. Celui-ci aurait indiqué privilégier la première option.

L'employeur soutient qu'il ne pouvait plus raisonnablement compter sur une collaboration régulière et efficace de la requérante. Il fait valoir, à cet égard, que PERSONNE1.) a continué à lui transmettre des certificats d'incapacité de travail pendant toute la durée du préavis.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les trois grossesses de PERSONNE1.) se sont succédées rapidement.

PERSONNE1.) a accouché en date du 10 janvier 2022 avec décès du nouveau-né à l'âge de 10 jours.

Suivant certificat du docteur PERSONNE2.), chef de service Gynécologie Obstétrique, la deuxième et la troisième grossesse présentaient un caractère pathologique au regard d'une hypothyroïdie sévère nécessitant un traitement médicamenteux à forte dose.

Les absences pour cause de grossesse, pour cause de congé de maternité et pour cause de congé parental ne peuvent pas être pris en considération à l'appui d'un licenciement pour absentéisme fréquent.

Ces absences ne peuvent être qualifiées comme des absences habituelles pour cause de maladie.

Par ailleurs, la nature de ces absences rend facilement prévisible leur durée, de sorte que l'employeur a de ce fait été en mesure d'y remédier.

C'est partant à juste titre que l'employeur n'a pas pris en compte dans l'appréciation de l'absentéisme de PERSONNE1.) les absences pour cause de congé de maternité, de congé parental, les incapacités de travail *« en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse »* et les dispenses de travail à charge de la CNS.

Le tribunal constate néanmoins que les certificats d'incapacité de travail des 4 avril et 29 avril 2022, intervenus au cours de la deuxième grossesse, sont également liés à celle-ci, même s'ils ne précisent pas expressément que l'incapacité de travail est *« en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».*

En effet, ainsi qu'il a été exposé ci-avant, cette deuxième grossesse présentait un caractère pathologique, est intervenue après la perte d'un nouveau-né et a mené à une dispense de travail à compter du 18 juin 2022, suivie du congé de maternité à partir du 20 décembre 2022.

De même, le certificat médical du 9 novembre 2023, intervenu au cours de la troisième grossesse de la requérante, établi par le même gynécologue que celui ayant établi le certificat de grossesse, doit également être considéré comme étant en lien avec la grossesse. Il est, à cet égard, sans incidence que ce certificat ne précise pas expressément que l'incapacité de travail est *« en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».*

Tel qu'indiqué ci-avant, les absences de la salariée liées aux complications de ses grossesses ne remplissent pas les conditions d'un absentéisme habituel justifiant un licenciement.

En effet, même si les absences ont été nombreuses et ont pu causer une désorganisation au sein de l'entreprise, toujours est-il que les absences étaient liées à un état pathologique résultant de la grossesse et qu'il n'est dès lors pas établi que l'employeur n'aurait plus pu compter sur une collaboration suffisamment régulière de la salariée pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise au moment du retour de cette dernière de son dernier congé parental.

Il convient de souligner qu'au vu du courrier de la CNS du 12 décembre 2023, les développements des parties relatifs au refus prétendument opposé par l'employeur à la demande de dispense de travail pendant la troisième grossesse sont dénués de pertinence.

Il n'y a pas non plus lieu de tenir compte des absences pour cause de maladie de la salariée pendant la période de préavis invoquées dans la lettre de motivation.

Il y a partant lieu de retenir que, à l'exception des absences intervenues du 10 avril au 28 juillet 2021, lesquelles, bien que survenues pendant la première grossesse, ne présentent pas de lien établi avec la grossesse, toutes les autres absences étaient en

rapport avec les grossesses de la salariée. Or, cette seule période d'absence, survenue près de quatre années avant le licenciement, ne saurait être qualifiée d'absentéisme habituel de nature à justifier le licenciement de la salariée.

Au vu des développements qui précèdent, il ne saurait être retenu qu'au moment du licenciement le 10 mars 2025, l'employeur ne pouvait plus raisonnablement compter sur une collaboration régulière et efficace de sa part.

La société reste par ailleurs en défaut d'établir que l'absence de la requérante aurait réellement désorganisé l'entreprise et compromis son fonctionnement.

Au vu des considérations qui précèdent, il convient de conclure que les motifs du licenciement ne sont ni réels ni sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 10 mars 2025 est abusif.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

PERSONNE1.) sollicite, au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel, la somme totale de 4.702 euros correspondant aux pertes de salaire subies entre le 15 mai et le 14 septembre 2025 après déduction des allocations de chômage perçues en France.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, la demanderesse ne verse aux débats aucune pièce probante de nature à établir des démarches effectives de recherche d'emploi au cours de la période pour laquelle elle sollicite une indemnisation.

Ni le certificat médical établi par le docteur PERSONNE3.), illisible quant à son diagnostic et à sa date, ni le compte rendu ambulatoire du 15 septembre 2025 ne permettent de retenir une impossibilité, dans le chef de la requérante, de rechercher un emploi durant la période litigieuse.

Dans ces conditions, le lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel allégué n'est pas établi.

Il convient par conséquent de débouter PERSONNE1.) de sa demande concernant le préjudice matériel.

Préjudice moral

Au moment du licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 31 ans et elle avait une ancienneté de service de presque 5 ans.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard notamment à la longue durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, *ex aequo et bono* à la somme de 2.000 euros.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de (353,10 + 43,33 + 43,33 + 21,67 =) 461,44 heures de congés non pris, sous déduction des 108,30 heures indemnisées suivant fiche de salaire non périodique du mois de mai 2025, soit un solde de 353,14 heures correspondant à (353,14 x 2.027/108 =) 6.630,20 euros.

Eu égard à son temps partiel de 25 heures par semaine, elle aurait eu droit à 10,83 heures de congé par mois. Suivant fiche de salaire du mois de décembre 2023, son solde de congés non pris aurait été de 353,10 heures. Depuis cette date, elle n'aurait pas pris et n'aurait pas été en mesure de prendre des congés.

A ce solde de 353,10 heures, il conviendrait d'ajouter les congés nés postérieurement au 1er janvier 2024, à savoir :

- pendant la période de dispense du 1er janvier 2024 au 21 avril 2024 : 43,33 heures
- pendant la période du congé maternité du 22 avril 2024 au 8 septembre 2024 : 43,33 heures
- pendant la période du congé parental du 9 septembre 2024 au 8 mars 2025 : 0 heure
- pendant la période d'incapacité de travail du 9 mars au 14 mai 2025 : 21,67 heures.

La société SOCIETE1.) conteste la demande. Elle se réfère la fiche de salaire non périodique du mois de mai 2025 pour voir retenir que le solde de congés non pris à la fin de la relation de travail s'élevait à 108,30 heures. Elle estime que le solde de 353,10 heures au 31 décembre 2023 est prescrit.

Aux termes de l'article L. 233-12 du Code du travail *« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

Suivant la fiche de salaire du mois de mai 2026, la société SOCIETE1.) a payé à PERSONNE1.) une indemnité correspondant à 108,30 heures de congé non encore prises, soit, compte tenu de la période de congé parental du 9 septembre 2024 au 8 mars 2025, 86,6 heures correspondant à 8 mois de travail entiers en 2024 et 21,66 heures correspondant à 2 mois de travail entiers en 2025.

C'est partant le solde de 353,10 heures figurant sur la fiche de salaire du mois de décembre 2023 qui reste actuellement litigieux entre parties.

Concernant les jours de congés annuels non pris au 31 décembre 2023, l'article L.233-9 du Code du travail dispose que : *« le congé doit être accordé et pris au cours de l'année. »*

Toutefois le congé annuel peut être reporté à l'année subséquente dans les cas suivants :

- s'il s'agit du congé de la première année de travail, qui n'est né qu'au fur et à mesure et qui n'a pas pu être pris intégralement (L.233-9) ;

- si le salarié a demandé un congé, mais qu'il lui a été refusé par l'employeur, il peut être reporté exceptionnellement, mais devra être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (L.233-10 al.1) ;

- si le salarié n'a pas été en mesure de prendre son congé en fin d'année parce qu'il était en incapacité de travail pour maladie (solution jurisprudentielle) ;

- si la salariée n'a pas été en mesure de prendre son congé à cause d'un congé de maternité (L.332-3 (3)) ou d'un congé parental (L.234-49 (1)).

Dans les deux derniers cas, le solde de congé devra également être pris, dans la mesure du possible, avant le 31 mars de l'année qui suit. Si le salarié avait la possibilité de le prendre, mais n'a pas formulé de demande, le congé sera perdu.

Dans les autres cas, le congé se perd en principe en fin d'année. Tel serait par exemple le cas lorsque le salarié a tout simplement omis de demander un congé. (Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, Vademecum, 5e édition, n°284, p. 227).

Il y a toutefois lieu de prendre en considération la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) basée sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (libellé comme suit : *« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »*) et de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE (libellé comme suit : « *« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »*).

Il se dégage de la jurisprudence européenne en la matière (CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52M ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. C-120/21, points 48-52, 53 ; CJUE, 22 septembre 2022, aff. jtes C-518/20 et C-727/20, point 42 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22,23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55) que le droit européen s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ses congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail (ou au cours de la période de référence). Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver. En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail.

En revanche, si l'employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard que le travailleur s'est abstenu délibérément et en tout connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, le droit de l'Union ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris (cf. CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16, points 22,23, 35, 45, 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16, points 22, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, principes rappelés récemment par : CJUE, 18 janvier 2024, aff. C-218/22, points 29, 30, 31, 32, 35, 40, 49, 52M).

Toute interprétation des dispositions de l'Union en question qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé, lesquels tiennent notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé.

La CJUE a encore précisé que *« [L]'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ce droit est conféré directement par ladite directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues »* (CJUE, 18 jan. 2024, aff. C-218/22) .

Il incombe dès lors à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a effectivement mis en mesure le salarié de prendre ses jours de congé non pris et de l'avoir incité en temps utile à ce faire.

Il n'est pas établi que nonobstant les périodes d'absence successives pour cause de dispense de travail, congé maternité, congé parental et incapacité de travail, PERSONNE1.) aurait pris ou aurait été en mesure de prendre des congés à partir du 1er janvier 2024.

PERSONNE1.) avait dès lors encore droit à une indemnité correspondante aux 353,10 heures de congé annuel non pris au 31 décembre 2023.

Le calcul de l'indemnité compensatoire n'étant pas contesté, il y a lieu de retenir que la demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris est à déclarer fondée pour le montant de (353,10 x 2027,70/108 =) 6.627,90 euros.

Autres demandes

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.
Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné que la requérante n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile est à rejeter.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

En application de l'article 148, alinéa 3, du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la dernière demande de la requérante doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 6.627,90 euros.

PAR CES MOTIFS:

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

dit partiellement fondé le moyen tiré de l'exception obscuri libelli opposé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l.,

déclare irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 22 juillet 2025,

déclare recevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 12 août 2025,

déclare abusif le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 10 mars 2025,

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif et en déboute,

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral subi de ce fait pour le montant de 2.000 euros,

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) au titre d'indemnité pour congés non pris à concurrence de 6.627,90 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 8.627,90 euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 août 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde,

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondées les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 6.627,90 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les 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**