

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 268 / 2024**  
**L-TRAV-254/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JANVIER 2024**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

**entre**

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

**et**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, les deux demeurant 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 18 avril 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 mai 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 décembre 2023. Lors de cette audience Maître Manon FORNIERI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Tom BEREND répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	11.178,01 euros
Indemnité de départ	2.651,93 euros
Préjudice matériel	11.178,01 euros
Préjudice moral	3.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 11 décembre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

## **Faits**

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de monteur en chauffage sanitaire par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée déterminée de 6 mois du 2 janvier 2017, avec effet au 4 janvier 2017. Deux autres contrats à durée déterminée ont été conclus par la suite, les 28 juin 2017 et 21 décembre 2017. Le 18 décembre 2018, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre parties, avec effet au 4 janvier 2019.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 26 août 2022, qui se lit comme suit :

*« (...) Résiliation de votre contrat de travail du 02 01 2017 avec effet au 04 01 2017 pour faute grave*

*Monsieur,*

*Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier le contrat de travail qui vous lie à notre entreprise depuis le 02 01 2017 avec effet au 04 01 2017 pour faute grave.*

*En effet, vous ne vous êtes pas présenté à la convocation du 29 07 2022 chez le médecin comme demandé sur notre courrier recommandé du travail 28 07 2022. (...) ».*

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 29 ans et avait une ancienneté de service de 5 ans.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 31 août 2022.

## **Motifs de la décision**

### Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 26 août 2022 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, étant donné qu'il se serait trouvé sous certificat d'incapacité de travail pour la période du lundi 22 août 2022 au vendredi 30 septembre 2022.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste que PERSONNE1.) aurait bénéficié de la protection contre le licenciement offerte par l'article L.121-6 du code du travail, motif pris qu'il aurait été convoqué par courrier du 28 juillet 2022 à se rendre auprès du docteur PERSONNE2.) pour un contrôle médical le 29 juillet 2022 à 16.00 heures, mais aurait décidé de ne pas s'y rendre. Il ferait valoir pour la première fois à la présente instance qu'il n'aurait pas été en mesure de se rendre au contrôle médical. Il aurait dû avoir le réflexe élémentaire de contacter son employeur afin de le prévenir qu'il ne lui était pas possible de s'y présenter. Or il serait resté totalement passif, aurait attendu son licenciement et ce n'aurait été que dans sa lettre de contestation qu'il

aurait argumenté que le délai de présentation auprès du docteur PERSONNE2.) n'était pas raisonnable.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

En l'espèce, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il avait satisfait, à la date du licenciement du 26 août 2022, aux obligations légales prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée, soit du lundi 22 août 2022 au vendredi 30 septembre 2022, pour laquelle le requérant produit un certificat médical d'incapacité de travail établi par le docteur PERSONNE3.) du 22 août 2022.

PERSONNE1.) produit aux débats un récépissé de dépôt de courrier recommandé du 23 août 2022 à l'adresse de la société SOCIETE1.) S.A. Celle-ci ne soutient pas ne pas avoir reçu transmission dudit certificat médical d'incapacité de travail établi par le docteur PERSONNE3.) du 22 août 2022, ni que ledit courrier recommandé du 23 août 2022 ne lui soit pas parvenue au 26 août 2022, date du licenciement avec effet immédiat, de sorte que ces faits sont à considérer comme constants.

Dans ces conditions, il convient de retenir que PERSONNE1.) établit avoir satisfait à son obligation inscrite à l'alinéa 2 de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il bénéficiait à la date du licenciement, le 26 août 2022, en principe de la protection prodiguée par ledit article.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que le fait pour PERSONNE1.) d'avoir été convoqué par elle suivant courrier du 28 juillet 2022 à se rendre auprès du docteur PERSONNE2.) pour un contrôle médical le 29 juillet 2022 à 16.00 heures, mais de ne pas s'y être rendu, lui ferait perdre le bénéfice des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail.

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, il convient de retenir la chronologie des faits suivante :

Absences de PERSONNE1.)	Motif
-------------------------	-------

Du 21 mars 2022 au vendredi 29 juillet 2022 inclus	<i>Incapacité de travailler</i> , suivant 7 certificats médicaux produits par PERSONNE1.)
Du lundi 1 <sup>er</sup> août 2022 au vendredi 19 août 2022	<i>Congé payé</i> , suivant mentions correspondantes de la fiche de salaire du mois d'août 2022 émise par la société SOCIETE1.) S.A.
Du lundi 22 août 2022 au vendredi 30 septembre 2022	<i>Incapacité de travailler</i> , suivant certificat médical du 22 août 2022

Il en découle que le contrôle médical imposé par la société SOCIETE1.) S.A. à PERSONNE1.) suivant courrier du 28 juillet 2022 se rapporte à une période d'incapacité de travail antérieure à celle au cours de laquelle se situe le licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022, périodes de surcroît entrecoupées d'une période de congé payé du 1<sup>er</sup> au 19 août 2022.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) S.A. ne saurait pas se prévaloir de la non-présentation de PERSONNE1.) au contrôle médical du 29 juillet 2022 à 16.00 heures, sans qu'il ne se soit pertinent d'analyser les circonstances de fait entourant ladite non-présentation, respectivement plaidées par les parties.

Par application de l'article L.121-6 du code du travail, le licenciement avec effet immédiat prononcé le 26 août 2022 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité de départ*

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 2.651,93 euros, équivalant à un mois de salaire. Il indique avoir basé son calcul du salaire sur la moyenne des salaires touchés pour les douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

La partie défenderesse fait valoir n'avoir d'autre choix que de se rapporter à prudence de justice.

Le défendeur qui s'est remis à prudence de justice est censé avoir contesté principalement la demande et ne s'en être rapporté à justice que subsidiairement (Cour 1<sup>er</sup> avril 2003, n° 27214 du rôle).

Conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 5 ans, à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

L'article L.124-7 (3) du code du travail (3) dispose que « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

Au vu des pièces versées par PERSONNE1.), sa demande en paiement d'une indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant réclamé de (31.823,22 / 12 mois =) 2.651,93 euros.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 11.178,01 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à quatre mois de salaire.

La partie défenderesse fait valoir n'avoir d'autre choix que de se rapporter à prudence de justice.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de plus de 5 ans.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 4 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 4 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (4 x 2.651,93 =) 10.607,72 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 11.178,01 euros, calculé sur base d'une période de référence de 4 mois et d'un salaire mensuel de 2.794,50 euros. Il soutient ne pas avoir touché d'indemnités de chômage.

La partie défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse ne se serait pas adonnée à une recherche active d'un emploi, au vu du faible nombre de postulations produites. PERSONNE1.) aurait pareillement pu demander le chômage en France, État de sa résidence, ce qu'il n'aurait pas fait.

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.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser

son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif. Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse quatre postulations à des emplois sur la période entre le 5 octobre 2022 (soit plus d'un mois après son licenciement) et le 2 mars 2023, ce qui équivaut à moins d'une postulation par mois dans les 6 mois qui ont suivi son licenciement.

Le Tribunal retient dès lors que si la recherche personnelle d'emploi avait été plus effective, eu égard notamment à l'âge du salarié au moment du licenciement (29 ans), il peut être raisonnablement admis que le salarié aurait pu retrouver un emploi endéans la période de 4 mois après son licenciement, couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte qu'elle n'a pas subi de préjudice matériel indemnisable et sa demande en réparation d'un préjudice matériel est à déclarer non fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 3.000 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. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement subi, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte de principe à sa dignité de salarié.

Or, il résulte également des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) S.A. que PERSONNE1.) cherchait à se faire licencier dès le mois d'avril 2022 de manière à toucher les indemnités de chômage. Tel que retenu *supra*, il ne s'est pas non plus adonné à une recherche de travail suffisamment active dans la suite du licenciement.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 350 euros.

### Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	10.607,72 euros
Indemnité de départ	2.651,93 euros
Préjudice moral	350,00 euros
Total :	13.609,65 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 18 avril 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

**PAR CES MOTIFS :**

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

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 26 août 2022 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 10.607,72 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 2.651,93 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 350 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 13.609,65 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 18 avril 2023, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière