

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1795 / 2025

L-TRAV-485/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MAI 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente 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 D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour,
demeurant à Bereldange.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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 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 Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 27 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 31 mars 2025. Lors de cette audience Maître Martine KRIEPS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement du 10 mai 2024 et pour voir condamner la partie défenderesse, avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2024, sinon à partir du 27 mai 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

* Indemnité compensatoire de préavis :	50.096,46 EUR
* Indemnité de départ :	25.048,23 EUR
* Indemnité pour congé non pris :	7.335,90 EUR
* Prorata du 13 ^e mois :	4.174,71 EUR
* Préjudice moral :	12.500,- EUR

Elle demande encore la condamnation de SOCIETE1.), tant qu'elle n'aura pas trouvé de nouvel emploi, au paiement mensuel d'une indemnité brute de 8.349,41 EUR, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, avec les intérêts légaux à partir du 10 mai 2024, sinon à partir du 27 mai 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et au paiement mensuel de la différence entre le montant de 8.349,41 EUR, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'elle touchera auprès de son nouvel employeur.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse à une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire sans caution du jugement à intervenir.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE2.) SA suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 juin 2007, avec effet au 1^{er} août 2007.

Le 1^{er} juillet 2009, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été repris par SOCIETE1.).

PERSONNE1.) était en incapacité de travail continue du 7 février 2023 jusqu'au 29 avril 2024.

Par courrier du 16 avril 2024, la Caisse Nationale de Santé (ci-après, la « **CNS** ») a informé SOCIETE1.) du fait que l'expiration du droit de PERSONNE1.) à l'indemnité pécuniaire de maladie se situe au 5 mai 2024.

Par courrier du 3 mai 2024 adressé à PERSONNE1.) et en copie à l'employeur, la CNS a informé PERSONNE1.) de l'expiration en date du 5 mai 2024 de son droit l'indemnité pécuniaire de maladie.

Par courrier du 10 mai 2024, SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) que son contrat de travail a pris fin de plein droit en date du 5 mai 2024 dans les termes suivants :

« By letter dated Friday 3 May 2024, and received on 7 May 2024 (see attached – Annex 1), the CNS informed us of the expiry of your rights to sickness indemnity in accordance with Article 14 of the Luxembourg Social Security Code.

In these circumstances, we note that, in application of Article L.125-4 (2) of the Labour Code, your employment contract terminates automatically on 5 May 2024 (“cesse de plein droit”).

We therefore inform you that your employment contract with our bank automatically terminates on 5 May 2024. (...)»

En date du 24 mai 2024, SOCIETE1.) a désaffilié PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la sécurité sociale avec effet au 5 mai 2024.

Par courrier du 27 mai 2024, PERSONNE1.) a contesté la résiliation de plein droit de son contrat de travail.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conteste que son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie soit venu à expiration le 5 mai 2024 dans la mesure où sa période d'incapacité de travail aurait été interrompue. Le certificat de maladie rectifié du 30 avril 2024 n'aurait couvert qu'une période allant jusqu'au 29 avril 2024.

Son contrat de travail n'aurait dès lors pas pris fin de plein droit le 5 mai 2024. Cet état des faits résulterait par ailleurs des courriers des 10 et 17 mai 2024 de la CNS, considérant que PERSONNE1.) a repris son travail le 30 avril 2024.

PERSONNE1.) en conclut que la lettre du 10 mai 2024 de SOCIETE1.) vaut licenciement avec effet immédiat. L'employeur n'aurait pas respecté les dispositions de l'article L-124-10 (3) du Code du travail prévoyant notamment que la résiliation

immédiate du contrat de travail doit se faire par lettre recommandée et énoncer avec précision les faits reprochés. Le licenciement serait dès lors abusif.

Elle estime avoir droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois de salaire, au paiement d'une indemnité de congé non pris pour les jours de repos et pour les jours de congés pendant la durée du préavis fictif ainsi qu'au paiement du prorata du 13^e mois pour la durée du préavis fictif.

SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement. Elle réfute toute volonté de licencier dans son chef.

Elle soutient qu'elle a dû suivre la « *décision* » de la CNS du 3 mai 2024 quant à l'expiration en date du 5 mai 2024 des droits de PERSONNE1.) à l'indemnité pécuniaire de maladie. La CNS n'aurait d'ailleurs pas rectifié cette « *décision* ».

Le contrat de travail de PERSONNE1.) aurait dès lors pris fin de plein droit le 5 mai 2024 en application de l'article L. 125-4 du Code du travail conformément à la « *décision* » de la CNS.

SOCIETE1.) conteste encore que PERSONNE1.) a soumis le certificat de maladie rectifié du 30 avril 2024 à la CNS de sorte que l'incapacité de travail de cette dernière ne fut pas interrompue.

SOCIETE1.) conclut dès lors au rejet des demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la demande à titre de l'indemnité compensatoire de préavis en son principe et en conteste le quantum.

Elle conteste la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité de congé non pris et à titre de prorata du 13^e mois dans la mesure où aucun droit au congé et aucun droit à un bonus prendraient naissance pendant la durée de préavis fictif.

SOCIETE1.) se rapporte encore à prudence de justice quant à la demande à titre d'indemnité de départ. Elle conteste les demandes à titre des indemnités matériel et moral tant en leur principe qu'en leur quantum. PERSONNE1.) n'aurait effectué aucune recherche d'emploi.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

Il y a lieu de relever que la CNS n'a fait qu'informer l'employeur de l'expiration du droit de PERSONNE1.) à l'indemnité pécuniaire de maladie. Les courriers d'information de la CNS du 16 avril et du 3 mai 2024 ne constituent dès lors pas de décisions, pouvant faire l'objet d'une rectification.

Dans la mesure où l'incapacité de travail de PERSONNE1.) fut interrompue, la période d'incapacité de travail ayant pris fin le 29 avril 2024, son droit à l'indemnité pécuniaire

n'est pas venu à expiration. Le contrat de travail de PERSONNE1.) n'a dès lors pas pris fin de plein droit le 5 mai 2024 en application de l'article L. 125-4 du Code du travail.

Cet état de faits est d'ailleurs confirmé par la CNS dans son courrier du 17 mai 2024 où il est indiqué ce qui suit : « *le nombre de jours pris en compte pour la détermination de la fin de la 78^e semaine sur la période des 104 dernières semaines, suivant l'art 14. 2 du C.S.S. : 540 jours à la date du 17.05.2024* ».

La rupture du contrat de travail peut être imputable à l'employeur sans que celui-ci ait prononcé un licenciement formel.

Le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre et certains actes posés par l'employeur ou certaines mesures adoptées par lui peuvent amener le salarié à juger que les agissements de son employeur empêchent désormais toute continuation de l'exécution du contrat.

SOCIETE1.) était au courant du fait que l'incapacité de travail de PERSONNE1.) fut interrompue dans la mesure où SOCIETE1.) a reçu de la part de cette dernière le certificat d'incapacité de maladie rectifié du 30 avril 2024 couvrant une période allant jusqu'au 29 avril 2024.

Dans un email du 2 mai 2024, SOCIETE1.) a encore rappelé à PERSONNE1.) son obligation de se présenter à son lieu de travail le 2 mai 2024.

Il résulte encore de cet email que SOCIETE1.) était consciente du fait que le contrat de travail de PERSONNE1.) ne prendrait pas fin dans le cas d'une interruption de la période d'incapacité de travail en écrivant ce qui suit : « *Indeed, if you do not inform the CNS, your entitlement to sickness indemnities will stop on 5 May, and once we will receive the CNS's final decision on that regard, we will have no choice but consider that your employment contract has been terminated automatically on 5 May (« cessation de plein droit du contrat de travail ») in accordance with article L. 125-4 of the Labour Code.* »

Il est par ailleurs mentionné dans le courrier de la CNS du 16 avril 2024 que le droit à l'indemnité pécuniaire de PERSONNE1.) prend fin « *sous réserve que la période jusqu'à l'échéance prévue soit couverte par des constats d'incapacité de travail établis en due forme* ». Il est encore indiqué dans ce courrier que « *la présente simulation se base sur des certificats d'incapacité de travail en continu et à temps plein* ».

Au vu de ce qui précède, SOCIETE1.) n'a pas pu ignorer le fait que le contrat de travail de PERSONNE1.) n'a pas pris fin de plein droit en date du 5 mai 2024.

Dans ces circonstances, en ayant informé PERSONNE1.) de la fin de plein droit de son contrat de travail, en l'ayant désaffilié auprès des organismes de sécurité sociale, tout en discontinuant le paiement des salaires, le courrier du 10 mai 2024 doit être considéré comme manifestation de la volonté de SOCIETE1.) de mettre un terme à la relation de travail, partant comme un acte de licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement intervenu étant contraire aux dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, il est partant abusif.

Il y a dès lors lieu de déclarer abusif le licenciement, matérialisé par la lettre du 10 mai 2024.

Les demandes indemnitaires

L'indemnité compensatoire de préavis

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.

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis.

Il résulte de la fiche de salaire de mai 2024 que PERSONNE1.) a touché un taux horaire de 48,2627 EUR de sorte qu'elle aurait touché un salaire mensuel brut de 8.349,41 EUR ($48,2627 \times 173$).

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant réclamé de 50.096,46 EUR ($6 \times 8.349,41$ EUR) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'indemnité de congé non pris

La requérante soutient qu'elle aurait pu prétendre à 19 jours de congé non pris pendant le délai de préavis fictif, et demande de ce chef le paiement du montant de 7.335,90 EUR.

La partie défenderesse a contesté cette demande, estimant qu'aucun congé ne serait dû pendant la durée du délai de préavis fictif.

En l'espèce, il y a lieu de retenir qu'il n'existe pas de délai de préavis fictif dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat et que le contrat de travail s'est définitivement terminé en date du 10 mai 2024.

La demande de ce chef n'est dès lors pas fondée.

Prorata du 13^e mois

La requérante demande de ce chef le montant de 4.174,71 EUR.

La même conclusion que celle retenue ci-avant s'impose, à savoir qu'il n'existe pas de délai de préavis fictif dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat et que le contrat de travail s'est définitivement terminé en date du 10 mai 2024.

La demande de la requérante de ce chef est dès lors à déclarer non fondée.

L'indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, la partie requérante a droit, compte tenu de son ancienneté de 16 ans et 9 mois, à une indemnité de départ de trois 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* ».

SOCIETE1.) n'a pas apporté de contestations quant au montant du salaire revendiqué par la partie requérante.

La demande en paiement d'une indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant réclamé de 25.048,23 EUR (3*8.349,41) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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 de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle)

Force est de constater qu'il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) aurait effectué des recherches d'emploi actives suite à la résiliation du contrat de travail.

La demande de la partie requérante en indemnisation du prétendu préjudice matériel subi est dès lors à déclarer non fondée.

Le préjudice moral

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Eu égard aux circonstances ayant entouré la résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.), la demande de cette dernière à se voir allouer des dommages et intérêts au titre 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 1.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En conclusion, la société défenderesse est à condamner au paiement du montant total de 76.144,69,- EUR, à augmenter des intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, déposée le 27 juin 2024, jusqu'à solde.

Les demandes accessoires

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

PERSONNE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) de ce chef est à déclarer non fondée.

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 SOCIETE1.).

Il y a encore lieu de rejeter la demande en exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation des préjudices subi ne constitue pas une créance salariale.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

dit abusif le licenciement prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre PERSONNE1.) intervenu par courrier du 10 mai 2024 ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 50.096,46,- EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité de départ pour le montant de 25.048,23 EUR ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) du chef d'indemnité pour congé non pris, du chef de prorata du 13^e mois et du chef de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts au titre du préjudice moral pour le montant de 1.000,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 76.144,69 EUR, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 27 juin 2024 jusqu'à solde ;

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu à l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix 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 Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière