

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2897/2025
(rôle L-TRAV-620/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 23 SEPTEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	Assesseur - employeur
Gabriel DI LETIZIA	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169 020, représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

comparant par Maître Perrine GADROIS, avocat, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 7 novembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 17 juin 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Perrine GADROIS.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 17 juin 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 21 février 2024 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	15.000,00 €
2) dommage moral :	8.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	11.653,28 €
4) indemnité de départ :	2.913,32 €

soit en tout le montant de 37.556,60 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 17 juin 2025, le requérant a demandé acte qu'il réservait sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 17 juin 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Lynn FRANK, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

Suite à un contrat de travail à durée déterminée conclu par les parties au litige le 11 juillet 2018, la partie défenderesse a engagé le requérant par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} avril 2019.

La partie défenderesse a suite à un entretien préalable au licenciement du 4 août 2023 congédié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 7 août 2023.

Le courrier du 7 août 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 8 août 2023, puis par courrier daté du 11 octobre 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement en quoi son absence aurait perturbé l'organisation de la société.

Le requérant fait en effet valoir que sa fonction a été celle d'un simple ouvrier et que la partie défenderesse, qui occuperait plus de sept cent cinquante salariés, aurait pu le remplacer facilement.

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

Elle fait en effet valoir que le requérant ne peut pas se méprendre sur les faits qui lui sont reprochés.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le dysfonctionnement de l'entreprise est présumé en cas d'absence du salarié, de sorte que la mention du dysfonctionnement de son entreprise dans la lettre de licenciement serait superfétatoire.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence est en outre indiquée dans la lettre, soit un total de douze jours d'absence inexcusée.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que son licenciement est abusif alors qu'il n'y aurait « ni absences injustifiées, ni faute grave, excluant toute continuation des relations de travail ».

Le requérant fait exposer

- qu'il a en date du 3 novembre 2021 été victime d'un accident de travail ;
- qu'il a en effet eu un accident de la route sur le chemin le menant à son travail ;
- qu'il a suivant l'ordonnance du docteur PERSONNE2.) du 4 janvier 2022 eu une névralgie cervico-brachiale ;
- qu'il a suivant certificats médicaux été en incapacité de travail pour cause de maladie du 3 novembre 2021 au 30 juin 2022 ;
- qu'il s'est en raison de douleurs présenté aux urgences le 16 juin 2022 ;
- qu'il a été convoqué auprès du médecin du travail le 19 avril 2022, puis le 18 juillet 2022 ;
- que le 14 juin 2022, le médecin de contrôle de la C.N.S. l'a déclaré apte au travail ;
- qu'il a en date du 2 août 2022 introduit un recours devant le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale où il a obtenu gain de cause pour ce qui est de l'allocation des indemnités pécuniaires de maladie ;
- que le médecin de contrôle lui a conseillé de se mettre en maladie ;
- que le médecin du travail l'a en date du 18 juillet 2022 déclaré apte avec réserve ;
- que le médecin du travail l'a orienté vers un poste à charge physique modérée ;
- qu'il ne pouvait partant plus occuper son poste ;
- qu'il est retourné travailler le 19 juillet 2022 ;
- que la partie défenderesse n'a pas su où le mettre ;
- qu'il a été affecté au service production où il a dû travailler seul les 20 et 21 juillet 2022 ;

- qu'il ne pouvait cependant pas faire le travail tout seul ;
- que le 21 juillet 2022, son épaule a claqué et que sa nuque a été paralysée ;
- qu'il s'est rendu aux urgences le 21 juillet 2022 ;
- qu'il a été en incapacité de travail depuis ;
- qu'il a ainsi été en incapacité de travail du 21 juillet 2022 au 16 juillet 2023 ;
- que le 17 juillet 2023, son médecin généraliste lui a remis un nouveau certificat médical pour la période allant du 17 au 18 juillet 2023 ;
- que son médecin généraliste s'est dans son certificat médical cependant trompé dans les dates ;
- que son médecin l'a en fait mis en maladie du 17 juillet au 18 août 2023 ;
- que son médecin a ainsi par erreur émis une note de maladie écrite pour la période du 17 au 18 juillet 2023 au lieu de la période allant du 17 juillet au 18 août 2023 ;
- qu'il a lors de son entretien préalable au licenciement constaté l'erreur ;
- qu'il a demandé à son employeur d'attendre le retour de son médecin afin de prouver que l'incapacité de travail était d'un mois et non pas d'un jour.

Le requérant fait ainsi valoir n'a pas commis de faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Il fait valoir qu'il a seulement commis une négligence en ne vérifiant pas les dates de son certificat médical du 17 juillet 2023.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse connaissait son état de santé et qu'il était dans l'impossibilité de reprendre son travail.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse, qui aurait su qu'il ne pouvait pas reprendre son travail, n'a pas pris rendez-vous pour lui auprès du médecin du travail.

Il conteste ensuite avoir été en absence injustifiée.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne prouve pas qu'il devait travailler les douze jours.

Il conteste à ce sujet les plannings versés par la partie défenderesse qui seraient faux et falsifiés.

Il fait ainsi valoir que ces plannings ont été faits pour les besoins de la cause.

Il fait finalement valoir que son nom ne figure pas sur ces plannings.

Il fait partant valoir que les pièces versées par la partie défenderesse à ce sujet ne prouvent rien.

Il fait ensuite valoir qu'il ne peut pas travailler non-stop pendant sept jours.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse ne l'a pas programmé pour retravailler.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse savait pertinemment qu'il ne pouvait suite à son accident de travail pas revenir travailler.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse aurait au vu de son ancienneté et du fait qu'elle ne lui a jamais donné d'avertissements ou fait de reproches pu le licencier avec préavis.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que le requérant a commis une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui ne l'aurait pas informée de la prolongation de sa maladie, a été absent de façon injustifiée pendant deux semaines.

Elle fait ainsi valoir que les faits sont d'autant plus graves au vu de l'ancienneté du requérant qui serait de quatre ans.

Elle fait ainsi valoir que d'après l'article 4.3 de sa convention collective de travail, une absence injustifiée d'au moins trois jours est considérée comme rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Elle se base encore sur un arrêt de la Cour d'appel du 12 janvier 2017, numéro 41466 du rôle, pour retenir que le fait pour un salarié de ne pas informer son employeur de la prolongation de la maladie pendant trois jours constitue une faute grave de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat malgré une ancienneté de dix ans.

Elle fait ensuite valoir que le fait que le requérant a été malade pendant un certain temps n'atténue pas sa faute.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a pas informée de la prolongation de sa maladie et qu'elle n'a plus jamais reçu de certificat de maladie après celui du 17 juillet 2023.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'est jamais revenu travailler.

Elle conteste ensuite que le requérant lui ait dit lors de son entretien préalable au licenciement que son médecin se serait trompé de date.

Elle conteste finalement que le requérant lui ait lors de cet entretien demandé d'attendre le retour de son médecin afin que ce dernier corrige la date d'expiration de son certificat médical du 17 juillet 2023.

Elle renvoie à ce sujet aux attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle ne pouvait pas tolérer que le requérant ne lui donne aucune information quant à la prolongation de sa maladie, ceci pour éviter des abus.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas respecté les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle ne pouvait pas savoir que le requérant s'estimait encore en incapacité de travail.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 30 juin 2005, numéro 28779 du rôle, pour retenir que la présence d'un salarié à son travail constitue une obligation de résultat.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne lui a donné aucun signe de vie pendant deux semaines.

Elle fait dès lors valoir qu'elle a été dans l'ignorance totale sur la raison de l'absence du requérant.

Elle fait ensuite valoir que l'absence du requérant a eu des conséquences sur le fonctionnement de la société au vu de la longueur de la maladie et du fait que le requérant ne l'a pas informée de la prolongation de sa maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'il ne peut pas lui être reproché de ne pas avoir attendu le retour du requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant avait le devoir de vérifier les dates de son certificat médical.

Elle fait en effet valoir qu'il ne lui a pas appartenu de deviner que ce certificat n'était pas d'un jour.

Elle soutient ainsi qu'elle ne saurait pas pâtir de l'erreur du requérant.

Elle fait encore valoir que le requérant ne verse aucune pièce de nature à remettre en cause la réalité des faits.

Elle fait partant valoir que le requérant ne justifie pas son absence ou qu'il ne l'a pas justifiée en temps voulu.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a commis une faute grave qui justifierait son licenciement avec effet immédiat.

Le requérant réplique que son absence n'a pas été injustifiée.

Il fait valoir que la partie défenderesse n'a pas pris rendez-vous auprès du médecin du travail le déclarant apte au travail.

Il fait ensuite valoir que le médecin l'a en date du 18 juillet 2022 déclaré apte au travail avec restriction.

Il fait ensuite valoir qu'il a respecté les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du code du travail jusque-là.

Il fait ensuite valoir que la faute reprochée constitue un fait unique et isolé et qu'il ne constitue en raison des circonstances exceptionnelles pas une faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse l'a licencié avant qu'il n'ait eu la possibilité de modifier son certificat médical.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui n'aurait pas su où le placer, a profité pour le licencier.

Le requérant fait finalement valoir que le tribunal n'est pas lié par la convention collective de travail et qu'il peut y déroger.

La partie défenderesse réplique que son intention n'a pas été mauvaise.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié le requérant alors que celui-ci se trouvait en absence injustifiée.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a pas su ce qui se passait du côté du requérant.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle a été en droit de licencier le requérant avec effet immédiat au vu des circonstances de l'espèce.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du code du travail :

« 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.

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

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. ».

La prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du code du travail, consistant d'une part à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a, avant de licencier le requérant pour absence injustifiée par courrier daté du 7 août 2023, reçu un dernier certificat médical de son ancien salarié couvrant la période allant du 17 au 18 juillet 2023.

Ce dernier certificat médical a été établi pour la période allant du 17 au 18 juillet 2023 au lieu de la période allant du 17 juillet au 18 août 2023.

Dans son ordonnance médicale du 11 août 2023, le docteur PERSONNE2.) a en effet redressé son erreur en y indiquant que le certificat médical du 14 juillet 2023 aurait dû être établi pour la période allant du 17 juillet au 18 août 2023.

Le requérant est cependant au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver qu'il a lors de l'entretien préalable au licenciement informé la partie défenderesse que le certificat médical litigieux contenait une erreur quant à sa date d'expiration et qu'il a demandé à son ancien employeur d'attendre le retour de son médecin afin qu'il redresse son erreur.

Les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse ne confirment ainsi pas la version des faits du requérant.

Le requérant, qui n'avait à la date de son licenciement remis que le certificat médical pour la période allant du 17 au 18 juillet 2023 et non pas un certificat médical le couvrant jusqu'au 18 août 2023, a partant été en absence injustifiée depuis le 19 juillet 2023.

L'absence injustifiée du requérant ne constitue cependant qu'un fait unique et isolé sur une période de quatre ans de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de travailler de son ancien salarié.

En outre, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant restée en défaut de prouver que ce dernier a été absent de son travail pendant douze jours aux dates indiquées dans la lettre de licenciement.

Le planning que la partie défenderesse a versé au dossier ne saurait ainsi pas prouver que le requérant a été absent aux dates qu'elle a indiquées dans la lettre de licenciement alors qu'il constitue un document unilatéral établi par la partie défenderesse elle-même.

En effet, ce document ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver les dates d'absence du requérant.

Le tribunal de ce siège n'est ainsi pas non plus en mesure d'apprécier si l'absence du requérant constitue une faute grave de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Il appartient en effet au seul Tribunal du Travail d'apprécier si la faute commise par le requérant justifie son licenciement, les dispositions d'une convention collective n'étant pas déterminantes à cet égard.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté 7 août 2023 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande notamment à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [4(mois) X 173(heures) X 16,84 €(salaire horaire) =] 11.653,28 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis alors que le licenciement serait fondé.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :
à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de quatre 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 ;
à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans, il a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 11.653,28 €

b) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[1(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 16,84 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 2.913,32 \text{ €}$ à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ alors que le licenciement serait fondé.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse est de cinq années au moins, le requérant a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

En outre, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ 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.

Or, le requérant est resté en défaut de verser toutes ses fiches de salaire pour les douze derniers mois qui précèdent le mois d'août 2023.

Les fiches de salaire du requérant ne permettent pas non plus de retracer les montants que le requérant a reçu à titre de salaire.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant, de sorte qu'il doit en être débouté.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure civile doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réserve sa demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 7 août 2023 abusif ;

déclare d'ores et déjà fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 11.653,28 €;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

partant **condamne** d'ores et déjà la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 11.653,28 € avec les intérêts légaux à partir du 18 octobre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

refixe pour le surplus l'affaire au **16 décembre 2025, 15.00 heures, salle JP. 1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit**, pour continuation des débats ;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER