

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3166/2025
(rôle L-TRAV-898/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 OCTOBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	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.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée OMILIA AVOCATS s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux 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,

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 décembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 21 janvier 2025.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 25 septembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Rabah LARBI.

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

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 avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 décembre 2024, 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) salaire du mois de juin 2024 : | 475,54 € |
| 2) salaire du 1 ^{er} au 22 juillet 2024 : | 2.258,85 € |
| 3) indemnité pour la période allant du 22 au 25 juillet 2024 : | 475,54 € |
| 4) dommage moral : | 500,00 € |

soit en tout le montant de 3.709,93 € 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 1.000.- € 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.

Bien que régulièrement convoqué, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il résulte des éléments du dossier que l'acte introductif d'instance lui a été délivré à personne, il y a en application des articles 79 et 149 du nouveau code de procédure civile lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

Suivant contrat de travail à durée déterminée signé par les parties au litige le 26 juin 2024, la partie défenderesse a engagé le requérant en qualité d'« ouvrier polyvalent » pour la période allant du 26 juin au 26 juillet 2024.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 22 juillet 2024.

Le courrier du 22 juillet 2024 est rédigé comme suit :

cf courrier :

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 9 août 2024, puis par courrier daté du 4 décembre 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licencié en pleine période de maladie.

Le requérant conteste ainsi toute absence injustifiée de sa part alors qu'il aurait été en incapacité de travail du 15 au 19 juillet 2024, puis du 22 au 28 juillet 2024.

Il se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), ainsi que sur celle d'PERSONNE3.), afin de prouver qu'il a respecté les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du code du travail.

Il fait ainsi valoir qu'à la date de son licenciement le 22 juillet 2024, il a bénéficié de la protection contre le licenciement telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

Il fait ensuite valoir qu'il a en date du 22 juillet 2024 envoyé à la partie défenderesse son certificat médical de prolongation de la maladie.

Il se base encore sur l'attestation testimoniale du directeur technique de la partie défenderesse, PERSONNE4.), pour retenir que la partie défenderesse a été au courant de son incapacité de travail.

Il fait ainsi valoir que PERSONNE4.) confirme avoir été informé de sa maladie et avoir reçu son certificat médical.

Le requérant offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant a en date du 15 juillet 2024 été absent de son poste de travail sans l'en avertir.

Elle conteste ainsi que le requérant l'ait en date du 15 juillet 2024 informée de sa maladie.

Elle se réfère ensuite au point 12 du contrat de travail du requérant pour retenir que ce dernier aurait dû l'informer de sa maladie le jour même de l'empêchement et avant 7.00 heures.

Elle fait en effet valoir qu'elle doit en tant que société de construction pouvoir réorganiser le plan de travail de la journée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas reçu le certificat médical couvrant la période du 15 au 19 juillet 2024 dans les trois jours prescrit par l'article L.121-6 du code du travail.

Elle se réfère ainsi à l'appui de sa version des faits au mail que le requérant lui a envoyé le 23 juillet 2023.

Elle fait en effet qu'elle n'a reçu le certificat médical litigieux que le 23 juillet 2023.

Elle se base encore sur l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) pour retenir que si ce dernier a reçu le certificat médical en question, il ne l'a pas reçu dans les trois jours.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant réplique que le code du travail ne prévoit pas d'horaire pour prévenir l'employeur d'une incapacité de travail pour cause de maladie.

Il soutient ainsi que la clause 12 de son contrat de travail est abusive.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse a en l'espèce été informée bien avant la prise d'effet de la prestation de travail de son incapacité de travail pour cause de maladie.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse a été informée dans les temps de son incapacité de travail.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse a été informée le premier jour de la prolongation de la maladie de cette prolongation, de sorte qu'il aurait été protégé par l'article L.121-6 du code du travail et que la partie défenderesse n'aurait pas pu le licencier.

Le requérant fait ainsi valoir que la question de savoir si la partie défenderesse a reçu son premier certificat médical dans le délai de trois jours est hors débat.

En ce qui concerne finalement l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, le requérant fait valoir que cette offre de preuve ne peut pas venir contredire l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Le requérant fait en effet valoir que d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), ce dernier a reçu le premier certificat médical avant de recevoir le second.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a reçu son premier certificat médical le 16 juillet 2024 et son deuxième certificat médical le 22 juillet 2024.

Il fait encore valoir que le point de l'offre de preuve relatif au fait qu'il aurait exprimé la volonté de ne pas travailler jusqu'au terme de son contrat de travail, qui ne se trouverait pas dans la lettre de licenciement, est un élément non pertinent et à rejeter.

Le requérant fait finalement valoir que PERSONNE5.) n'est pas salarié de la société, de sorte qu'il ne verrait pas ce que cette personne peut venir témoigner.

b) 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 avertir 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.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant a en date du 22 juillet 2024 à 9.59 heures informé la partie défenderesse par mail de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie, de sorte qu'il a été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail et que la partie défenderesse ne pouvait pas le licencier.

Le requérant a ainsi de nouveau été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail à partir de l'information de la prolongation de sa maladie, peu importe à cet égard que la partie défenderesse n'ait pas reçu son premier certificat médical dans le délai de trois jours prescrit par l'article L.121-6 du code du travail.

L'employeur ne saurait pas non plus exiger de son salarié qu'il l'informe de sa maladie avant 7.00 heures, une telle exigence n'étant pas prescrite par le code du travail.

D'après l'article L.121-6 du code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie est en effet obligé d'avertir son employeur de sa maladie le jour même de l'empêchement.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 22 juillet 2024 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve du requérant pour être superfétatoire, ni à celle de la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage moral et quant à l'indemnité pour la période allant du 22 au 25 juillet 2024

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 475,54 € à titre d'indemnité pour la période allant du 22 au 25 juillet 2024.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant ne démontre pas avoir subi un préjudice moral du fait de son licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant de 500.- € est surfait alors que le requérant n'aurait travaillé que treize jours pour la société.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.122-13 du code du travail :

« Hormis le cas visé à l'article L.124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. (...). ».

Licencié en violation des dispositions de l'article L.122-13 du code du travail, le requérant peut ainsi prétendre à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat de travail, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Cette indemnisation a un caractère forfaitaire.

En effet, en prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel.

Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité pour la période allant du 22 au 25 juillet 2024 doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 475,54 €

La demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

II. Quant aux arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 2.734,39 € dont le montant de [(2.570,93 €: 173) (salaire horaire) X 4(jours) X 8(heures) =] 475,54 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024 et le montant de [(2.570,93 €: 173) (salaire horaire) X 19(jours) X 8(heures) =] 2.258,85 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} au 22 juillet 2024.

La partie défenderesse conteste le quantum de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a travaillé que trois jours le mois de juin 2024, à savoir les 26, 27 et 28 juin 2024.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne saurait pour le mois de juin 2024 prétendre qu'au montant de $[(2.570,93 \text{ €} : 173) (\text{ salaire horaire}) \times 3(\text{ jours}) \times 8(\text{ heures}) =] 356,66 \text{ €}$ à titre d'arriérés de salaire.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'est plus revenu travailler à partir du 15 juillet 2024, de sorte qu'il n'aurait pendant le mois de juillet 2024 travaillé que pendant 10 jours et qu'il ne pourrait partant prétendre pour ce mois qu'à la somme de $[(2.570,93 \text{ €} : 173) (\text{ salaire horaire}) \times 10(\text{ jours}) \times 8(\text{ heures}) =] 1.188,87 \text{ €}$ à titre d'arriérés de salaire.

Le requérant réplique qu'il a bien travaillé 4 jours le mois de juin 2024.

Il fait en effet valoir qu'il a travaillé le samedi, 29 juin 2024.

Le requérant fait ainsi valoir que son contrat de travail ne stipule pas qu'il devait travailler du lundi au vendredi.

En ce qui concerne ensuite son salaire pour le mois de juillet 2024, le requérant fait valoir qu'il doit être payé la période pendant laquelle il a été en arrêt de maladie dûment justifiée.

Le requérant fait en effet valoir que son absence n'a pas été injustifiée, de sorte que son salaire lui serait réduit jusqu'au 22 juillet 2024.

B. Quant aux motifs du jugement

Il appartient en application de l'article 1315 du code civil à l'employeur de prouver qu'il a payé à son salarié tous les salaires qui lui sont dus.

En ce qui concerne en premier lieu la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024, la partie défenderesse ne conteste pas que le requérant a travaillé pour la société du 26 au 28 juin 2024.

Etant donné que la partie défenderesse conteste cependant que le requérant ait travaillé le samedi, 29 juin 2024, il aurait appartenu à ce dernier de démontrer qu'il a effectivement travaillé cette journée, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2024 doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de $[(2.570,93 \text{ €} : 173) (\text{ salaire horaire}) \times 3(\text{ jours}) \times 8(\text{ heures}) =] 356,66 \text{ €}$

La partie défenderesse est en effet en aveu de ne pas avoir payé ce montant au requérant.

En ce qui concerne ensuite la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2024, le requérant a droit à ses arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 21 juillet 2024.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2024 doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[(2.570,93 \text{ €} : 173) (\text{ salaire horaire}) \times 15(\text{ jours}) \times 8(\text{ heures}) =] 1.783,30 \text{ €}$

Le requérant est en effet au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver qu'il a pendant le mois de juillet 2024 travaillé les samedis.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée fondée pour le montant de $(356,66 \text{ €} + 1.783,30 \text{ €}) = 2.139,96 \text{ €}$

III. Quant à l'indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure alors que ses frais seraient couverts par son syndicat, l'SOCIETE2.).

Etant donné que le requérant est resté en défaut de verser une pièce qui atteste que son syndicat ne prend pas en charge les sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée.

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 ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 22 juillet 2024 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour la période allant du 22 au 25 juillet 2024 pour le montant de 475,54 €;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 2.139,96 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (475,54 €+ 2.139,96 €)= 2.615,50 € avec les intérêts légaux à partir du 18 décembre 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

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