

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3590/2025
L-TRAV-417/25, L-TRAV-442/25**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 NOVEMBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par PERSONNE2.), lié à PERSONNE1.) par une
déclaration de cohabitation légale, ayant reçu procuration,

et

PERSONNE3.), médecin-dentiste, demeurant à L-ADRESSE2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

Faits

Une première affaire (N° L-TRAV-417/25 du rôle) fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 juin 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 juillet 2025.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 21 octobre 2025, ensemble avec l'affaire connexe (N° L-TRAV-442/25 du rôle) introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 juin 2025.

Lors de l'audience publique du 21 octobre 2025, la partie demanderesse fut représentée par PERSONNE2.), muni d'une procuration écrite, et Maître Nicolas BAUER comparut pour la partie défenderesse.

PERSONNE2.) fut entendu en ses explications et déclarations et Maître Nicolas BAUER en ses moyens et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 17 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, le docteur PERSONNE3.) à comparaître devant le Tribunal du Travail de céans aux fins de déclarer abusif le licenciement du 7 avril 2025 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- préjudice matériel 4.918,59 euros
- préjudice moral 1.791,30 euros

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro 417/2025.

Le 27 juin 2025, PERSONNE1.) a introduit une deuxième requête, enrôlée sous le numéro 442/2025.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux rôles et de ne statuer que par un seul jugement.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 30 mars 2023, PERSONNE1.) a été engagée par le docteur PERSONNE3.) en qualité d'assistante dentaire à temps partiel, avec effet au 11 avril 2023.

Par courrier recommandé du 7 avril 2025, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de deux mois, courant du 15 avril 2025 au 15 juin 2025.

Le courrier est de la teneur suivante :

cf. courrier

Par courrier recommandé du 14 avril 2025, PERSONNE1.) a contesté le licenciement avec préavis du 7 avril 2025.

Par courrier recommandé du 6 mai 2025, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de ce dernier.

Appréciation

La recevabilité de la requête complémentaire

Par requête déposée le 27 juin 2025, en « *complément à la requête déposée le 17 juin 2025* », PERSONNE1.) entend « *porter à l'attention du Tribunal* » notamment que PERSONNE3.) ne lui a pas remis certains documents de fin de la relation de travail énoncés dans la requête, que cette situation lui porte préjudice et qu'elle a envoyé à son ancien employeur une mise en demeure à cet effet.

PERSONNE3.) conclut à l'irrecevabilité de la requête. Aucune demande ne serait formulée à son encontre dans le cadre de cette deuxième requête.

Aux termes de l'article 144 du Nouveau Code de procédure civile : « *La demande est formée par requête, sur papier libre, à déposer au greffe de la justice de paix en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause.* »

L'article 145 du même code dispose que « *La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité [...]* »

L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

En l'espèce, la requête complémentaire déposée en date du 26 juin 2025 n'énonce pas l'identité de la partie défenderesse ni l'objet de la demande, de sorte que cette requête est à déclarer irrecevable.

La protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (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 attestant de son incapacité de travail et de 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 la résiliation 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 ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical,
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement,
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal,
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier à l'absence de ce dernier.

L'article L.121-6 du Code du travail fait donc peser une double obligation sur le salarié, celle d'informer son patron des raisons de son absence et celle de lui faire parvenir la preuve du caractère justifié de cette absence.

Il appartient au salarié qui conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du Code du travail de prouver que l'employeur a procédé au licenciement

malgré le fait d'avoir été informé de l'incapacité de travail dans les conditions prescrites par les paragraphes (1) et (2) dudit article.

Les termes « *soumettre à l'employeur* » de l'article L.121-6 du Code du travail signifient ainsi que l'employeur soit effectivement en possession du certificat médical.

En l'espèce, il résulte des captures d'écran de conversations WhatsApp versées en cause qu'PERSONNE1.) a contacté PERSONNE3.) le dimanche 6 avril 2025 par message WhatsApp dans les termes suivants : « *Bonjour Docteur. J'ai un problème, je me suis bloqué, coincé, claqué (?) quelque chose dans le dos et j'ai de violente douleurs dos et jambes (ca me rappelle la sciatique) Je veux vous prévenir maintenant car je ne sais pas comment ca va évoluer...* »

PERSONNE3.) ne conteste pas avoir lu le prédit message et avoir répondu le même jour à 19.23 heures « *Merci de m'avoir prévenue. Bonne soirée* ».

Le lundi 7 avril 2025, PERSONNE1.) a averti le docteur PERSONNE3.) par message envoyé à 6.22 heures de ce que : « *[...] Je suis toujours bloquée avec de très grosses douleurs au dos. Je ne sais même pas sortir de mon lit [...].* »

Le même jour à 8.28 heures le docteur PERSONNE3.) a remis le courrier recommandé de licenciement aux services postaux.

A 8.39 heures elle a répondu à PERSONNE1.) : « *PERSONNE4.), encore une fois on va se débrouiller sans vous ! J'aurai aimé vous parler ce matin de toute façon. Après de longues réflexions les dernières semaines, je voulais vous dire que je ne peux pas vous garder avec moi dans le nouveau cabinet. Vous n'êtes pas dispensée de travailler, il faudra venir travailler jusqu'au 15 juin. Mon courrier est parti ce matin par recommandé [...].* »

PERSONNE1.) produit un « *certificat d'interruption d'activité* » établi le 7 avril 2025 et couvrant la période du 7 avril au 11 avril 2025.

La réception dudit certificat endéans le délai légal n'est pas contestée.

PERSONNE3.) fait néanmoins exposer que le fait pour un salarié de dire qu'il a des douleurs n'équivaut pas à la déclaration formelle d'incapacité de travailler pour cause de maladie que l'article L.121-7 du Code du travail impose au salarié malade de faire le jour-même de l'empêchement. PERSONNE1.) n'aurait pas explicitement indiqué qu'elle ne viendra pas travailler ni qu'elle ira consulter un médecin.

Par ailleurs, elle n'aurait lu le message envoyé par PERSONNE1.) qu'après l'envoi de la lettre de licenciement.

L'information du premier jour par laquelle le salarié informe son employeur de son état ne doit pas être équivoque : le salarié doit clairement informer son employeur qu'il est empêché de travailler en raison de son état de santé.

Il a été jugé que « *le fait du salarié de dire qu'il ne se sentait pas bien n'équivaut en effet pas à la déclaration formelle d'incapacité de travailler pour cause de maladie* » (Cour d'appel, 3e, 25 mars 2004, n° 27507).

En l'espèce cependant, il ressort de manière non équivoque des échanges de messages entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) que, dès le 6 avril 2025, la première a informé la seconde de son intention de prévenir une éventuelle incapacité de travail à compter du 7 avril 2025, et que ce jour-là elle a confirmé son incapacité de travailler.

Bien que l'heure exacte de lecture du message par PERSONNE3.) ne soit pas établie, il n'est ni allégué ni démontré que le message envoyé le 7 avril 2025 à 6.22 heures n'aurait pas été reçu avant l'envoi du courrier recommandé de licenciement.

PERSONNE3.) se borne en effet à affirmer qu'elle n'a pas eu le temps de consulter sa messagerie WhatsApp avant son arrivée au cabinet dentaire, sans pour autant contester la réception du message.

Or, il ne saurait être admis que la régularité du licenciement dépende du bon vouloir de l'employeur, ce dernier ayant été informé dès la veille d'un problème de santé affectant sa salariée.

Il ressort en outre des réponses apportées par PERSONNE3.), notamment de sa déclaration « *on va se débrouiller sans vous* », qu'elle avait parfaitement compris la portée des messages de sa salariée et qu'elle était donc informée de son état de santé dès le jour de l'empêchement, conformément aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il convient dès lors de considérer qu'PERSONNE1.) a satisfait aux exigences légales pour bénéficier de la protection contre le licenciement.

En procédant au licenciement d'PERSONNE1.) pendant sa période d'incapacité de travail pour cause de maladie, PERSONNE3.) a violé les dispositions légales précitées.

Le licenciement prononcé le 7 avril 2025 doit partant être déclaré abusif.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer le montant de 4.918,59 euros à titre d'indemnisation de sa perte de revenus, ce montant correspondant à la différence entre son salaire antérieur et les indemnités de chômage perçues en Belgique, sur une période de référence du 15 juin 2025 au 31 octobre 2025. Elle justifie cette demande par son état de santé déficient et par les difficultés à retrouver un emploi durant la période estivale.

Elle affirme également que les retards dans le paiement de ses salaires, ainsi que la désaffiliation et la remise tardive des documents de fin de contrat, l'ont mise dans une situation financière délicate.

PERSONNE3.) conteste cette demande au motif qu'PERSONNE1.), après avoir envoyé deux candidatures en avril et deux en mai 2025, a interrompu sa recherche d'emploi jusqu'à la fin du mois de septembre 2025. Ses recherches d'emploi n'auraient par ailleurs pas été suffisamment sérieuses.

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.

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

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.

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.

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) a été en état d'incapacité de travailler jusqu'au 15 juin 2025, correspondant à la fin de son préavis.

Elle s'est inscrite comme demandeur d'emploi avec effet au 6 juin 2025. Elle ne verse cependant aucune recherche d'emploi entre le 8 mai et le 23 septembre 2025.

PERSONNE1.) n'établit pas avoir été dans l'impossibilité pour des raisons médicales de faire des recherches d'emploi pendant les trois mois ayant suivi la fin de son préavis.

Elle ne verse aucun certificat médical dans ce sens.

Les difficultés liées au marché de l'emploi estival anticipées dans la requête, soit l'absence de tout emploi adapté à ses facultés de travail dans tous les secteurs économiques pendant la période du 15 juin au 15 septembre 2025, ne sont étayées par aucun élément concret et demeurent de simples affirmations.

Il y a ainsi lieu de retenir que les pertes de salaires postérieures à la fin de son préavis se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il y a encore lieu de constater qu'PERSONNE1.) ne fait état d'aucune perte financière due aux retards dont elle se prévaut.

La demande d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 1.791,30 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral.

PERSONNE3.) conteste la demande tant en son principe qu'en son quantum.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

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.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, ni la réalité d'un préjudice moral étant résulté de sa désaffiliation avec effet rétroactif et de la remise tardive des documents de fin de contrat par l'employeur, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer *ex æquo et bono* à la somme de 1.200 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

ordonne la jonction des rôles introduits sous les numéros 417/2025 et 442/2025,

déclare irrecevable la requête déposée le 27 juin 2025, en complément à la requête déposée le 17 juin 2025,

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme pour le surplus,

dit que le licenciement du 7 avril 2025 est abusif,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel et en déboute,

dit fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 1.200 euros,

condamne le docteur PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.200 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne le docteur PERSONNE3.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**