

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3542 /25
L-TRAV-172/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 NOVEMBRE 2025**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG
DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.>,

demeurant à B-6700 Arlon, 36, avenue du 10^{ème} de ligne,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINAIRES,
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par l'étude SIMMONS & SIMMONS LLP, établie et ayant son siège social à L-2449 Luxembourg, 26A, Boulevard Royal, avocat à la Cour, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, représentée pour les besoins de la présente instance par Maître Camille SAETTEL, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse ,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.>,

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 DÉFENDERESSE ORIGINAIRES,
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Caroline FORT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Luc PUTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 18 avril 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 9 octobre 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Camille SAETTEL se présenta pour la partie demanderesse et Maître Caroline FORT se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant de 96.273 euros au titre d'indemnisation du préjudice matériel ainsi que le montant de 48.136,50 euros au titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à compter du jour du licenciement sinon du jour de la contestation du licenciement sinon du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) a encore requis l'allocation d'une indemnité de procédure 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 9 octobre 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser les salaires qu'elle lui a versés au titre du préavis dispensé au titre de dommages et intérêts pour le montant de 16.045,50 euros du fait de la violation de la clause de non-concurrence ainsi que le remboursement de la somme de 8.000 euros exposée au titre des frais d'avocat.

Il y a lieu de lui donner acte de sa demande reconventionnelle.

A la même audience, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel en demandant de son côté encore le paiement de la somme de 8.000 euros exposée au titre des frais d'avocat.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société la société anonyme SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée ayant pris effet au 5 septembre 2022 en qualité de « *Consultant Senior Manager* ».

Par lettre datée du 4 décembre 2023, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 décembre 2023 et expirant le 14 février 2024, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du salarié datée du 7 décembre 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 10 janvier 2023.

Cette lettre de motivation est versée par le requérant en pièce 6) à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Par un courrier du 23 janvier 2023, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu serait abusif pour être intervenu pendant une période d'incapacité de travail dûment portée à la connaissance de l'employeur et donc pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Subsidiairement, il conteste les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient pas réels et sérieux et qui ne seraient liés ni au

fonctionnement de l'entreprise ni à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Il est encore d'avis que les motifs ne justifieraient pas son licenciement.

Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement intervenu.

Actuellement, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit :

- | | |
|----------------------|-------------|
| • préjudice matériel | 29.905,73 € |
| • préjudice moral | 48.136,50 € |

La société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Elle conteste en premier lieu que le requérant ait bénéficié de la protection légale en cas de maladie découlant de l'article L.121-6 du Code du travail, notamment en raison du défaut d'information valable donnée à l'employeur et en raison du défaut de communication du certificat d'incapacité de travail dans le délai légal.

Ensuite, la société employeuse considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement seraient énoncés de façon suffisamment précise.

D'autre part, il considère que les motifs seraient encore réels et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la partie requérante, la société employeuse conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral tant dans leur principe que quant à leur quantum.

De son côté, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser les salaires qu'elle lui a payés au titre du préavis pendant lequel le requérant a bénéficié d'une dispense au titre de dommages et intérêts. Elle réclame de chef le montant de 16.045,50 euros pour violation de la clause de non-concurrence.

En outre, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 8.000 euros exposée au titre des frais d'avocat.

Enfin, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement

Protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement serait abusif pour être qu'il serait intervenu pendant une de période de maladie.

Il fait exposer avoir informé la partie défenderesse de son incapacité de travail pour la période du 1^{er} décembre au 31 décembre 2023 le premier jour, soir le 1^{er} décembre 2023, par un courrier électronique comprenant également en annexe le certificat d'incapacité de travail.

Malgré l'information du 1^{er} décembre 2023 et malgré la réception du certificat d'incapacité de travail, la partie employeuse l'aurait licencié avec préavis par une lettre du 4 décembre 2023.

Le requérant se base ainsi sur l'article L.121-6 du Code du travail pour soutenir qu'un salarié qui se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie ne peut être licencié ni avec préavis ni avec effet immédiat et que tout licenciement intervenant à son encontre est d'office abusif.

Il fait plaider que l'employeur aurait été parfaitement au courant de son incapacité de travail allant du 1^{er} au 31 décembre 2023, de sorte qu'il aurait bénéficié de la protection légale contre le licenciement.

Le congédiement intervenu le 4 décembre 2023 en violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail serait donc abusif alors que l'employeur, averti de sa maladie conformément à la loi, n'aurait pas été autorisé à procéder à son licenciement.

La société SOCIETE1.) conteste avoir été informée de la maladie de son ancien salarié.

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 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.

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

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il se dégage de la lecture combinée des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail que le paragraphe (3) énonce le principe et la durée de la protection légale contre le licenciement du salarié si celui-ci a rempli les deux obligations prévues aux paragraphes (1) et (2) alors que le paragraphe (4) prévoit l'hypothèse où l'employeur retrouve la liberté de résilier le contrat de travail du salarié si l'avertissement ou la présentation du certificat de travail sont effectuées après la réception de la lettre de résiliation du contrat de travail, sauf le cas de l'hospitalisation.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations découlant pour lui de l'article L.121-6 du Code du travail dont il invoque les dispositions protectrices.

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 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.

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

En l'espèce, les éléments suivants peuvent être dégagés des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal :

PERSONNE1.) a versé en pièce 2) le certificat médical établi par le docteur PERSONNE2.), médecin psychiatre.

En pièce 3), il a versé un courrier électronique adressé en date du 1^{er} décembre 2023, à 14.38 heures, à l'adresse « MAIL1.) » ayant pour objet « *maladie* » et comprenant en annexe le document « MEDIA1.) », accompagné encore du message suivant : « Bonjour Vous trouverez en pièce jointe mon arrêt maladie pour le mois de décembre ».

Le certificat médical se trouve reproduit ci-après :

(scan)

La société SOCIETE1.) conteste avoir reçu le mail du requérant du 1^{er} décembre 2023 ayant contenu en annexe son certificat médical.

En cas de contestation, il appartient au salarié d'établir qu'il a satisfait aux obligations d'information lui imposées par ledit article et que le certificat médical est parvenu à son patron dans le délai légal.

Ce n'est en effet que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence.

Par ailleurs, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (cf. Cour d'appel, 11.10.2007, numéro 31390 du rôle).

En ce qui concerne plus particulièrement la deuxième obligation d'information, il incombe au salarié de faire en sorte que le certificat médical en question parvienne à son employeur, au plus tard le troisième jour de son absence et d'en apporter la preuve en cas de contestation (cf. Cour d'appel, 15.01.2015, numéro 40301 du rôle).

Dans le cas d'une prolongation de l'incapacité de travail du salarié, celui-ci, le devra à nouveau satisfaire à ces deux obligations (cf. Cour d'appel, 20.11.2008, numéro 33174 du rôle).

Concernant cette deuxième obligation d'information, l'emploi des termes « *soumettre à l'employeur* » dans l'article L.121-6 (2) exige que l'employeur soit effectivement mis en possession du certificat médical, au plus tard le troisième jour de l'absence.

En l'espèce, il y a tout d'abord lieu de constater que le certificat médical en question n'est qu'un duplicata et que l'original n'est pas versé.

Ensuite, s'agissant d'une prolongation de l'incapacité de travail, il résulte des pièces de la partie défenderesse que le certificat d'incapacité de travail précédent a couvert la période du 1^{er} novembre au 30 novembre 2023.

Le dernier certificat d'incapacité de travail qui couvre la période à partir du 1^{er} décembre 2023, tel qu'il est versé en cause, est daté du 20 novembre 2023.

Il y a donc lieu de considérer que PERSONNE1.) a donc disposé d'un laps de temps suffisant pour avertir l'employeur en avance de la prolongation de son incapacité de travail au lieu d'attendre jusqu'au 1^{er} décembre 2023, jour où il aurait dû reprendre le travail.

Or, au vu des éléments du dossier et au vu des contestations de la partie défenderesse quant à la réception du mail du 1^{er} décembre 2023, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas prouvé avoir soumis à son employeur son certificat d'incapacité de travail couvrant son absence du 1^{er} au 31 décembre 2023.

En effet, suivant un arrêt de la Cour d'appel du 13 juin 2024 (numéro du rôle CAL-2021-00791) rendu dans l'hypothèse de l'envoi du certificat médical d'incapacité de travail par courrier électronique, il aurait appartenu au salarié, « *de se ménager une preuve de la réception de son courriel, notamment en demandant un accusé de réception généré par le système de messagerie et, le cas échéant, à défaut de réception d'un tel accusé, de réexpédier le message ou de s'assurer en téléphonant que celui-ci était bien parvenu à son destinataire.* »

Une telle preuve de l'information de l'employeur et de la réception du certificat de prolongation de l'incapacité de travail fait défaut en l'espèce.

D'autre part, PERSONNE1.) se base encore sur la fiche de salaire établie pour le mois de décembre 2023 qui mentionne sa maladie du 1^{er} au 31 décembre 2023.

Or, le fait que la fiche de salaires indique des jours de maladie ne prouve pas que le requérant ait satisfait à ses obligations d'information prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, alors qu'elle a été établie après le licenciement. (cf. TTL 21 avril 2022, numéro 1160/22, confirmé par un arrêt de la Cour d'appel du 8 février 2024, numéro CAL-2022-0016 du rôle).

Dès lors, en l'espèce, il se dégage de ce qui précède que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour lui cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il n'était donc pas protégé au moment de son licenciement.

Il résulte des considérations qui précèdent que le licenciement du 4 décembre 2023 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la structure de la lettre des motifs du 10 janvier 2024 permet de mettre en évidence trois catégories de reproches, à savoir le fait que l'employeur ait manqué de missions correspondant « *pleinement aux compétences et l'expertise du salarié et donc au tarif de refacturation des prestations* », un absentéisme impliquant des perturbations et enfin, une absence injustifiée.

En ce qui concerne le premier motif relatif à un prétendu manque de missions à confier au requérant, correspondant à ses compétences, l'employeur se limite à indiquer de façon vague et en des termes généraux ne pas avoir pu assigner à son ancien salarié des missions appropriée depuis le début de la relation de travail et l'avoir affecté au client SOCIETE2.) à partir du 14 février 2023, mais que « *en raison des tâches spécifiques demandées, vos commissions relativement élevées en raison de votre niveau d'expertise, ne pouvaient que difficilement être facturées au client* ».

Aucun chiffre n'est indiqué à l'appui des allégations de l'employeur.

En outre, l'employeur fait d'abord encore état de ce que le requérant aurait été « *essentiellement inactif* » au cours des premiers mois ayant suivi son recrutement. Or, il ne ressort pas de ce passage en quoi cela était dû à la faute du salarié et ce qu'il a fait pendant cette période.

L'employeur indique ensuite avoir constaté « *une persistance du manque de demandes appropriées* » de ses clients pour être en mesure de proposer une mission « *en adéquation avec votre expertise et aux exigences tarifaires élevées.* »

A nouveau, il y a lieu de relever qu'il ne ressort pas de ce motif en quoi ce problème serait imputable au requérant.

La même conclusion s'impose en ce qui concerne le passage énoncé au sujet de la mission du requérant auprès du client SOCIETE2.), l'employeur fait valoir le « *ralentissement économique actuel* » ainsi qu'une « *inadéquation entre les*

A l'audience des plaidoiries, la partie défenderesse a encore fait valoir que le poste de PERSONNE1.) aurait été supprimé ce qui ne résulte pas de façon explicite du courrier des motifs. Il est en effet seulement indiqué la société employeuse aurait été contrainte à « *prendre des mesures pour réajuster nos ressources en fonctions des besoins du marché et des impératifs économiques* » et encore parce que le requérant aurait été « *depuis longtemps sans véritable affectation* » ce qui reste énergiquement contesté.

S'il y avait lieu de considérer que ce motif est lié au « *ralentissement économique actuel* » et constitue donc un motif purement économique, il manque de précision alors qu'en particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

En l'occurrence, le premier motif énoncé dans lettre de motivation fait ressortir un mélange de motifs économiques et personnels et se trouve libellé de manière vague et imprécise, sans indication du moindre chiffre à l'appui des problèmes économiques et le prétendu manque de rentabilité du poste occupé par le requérant.

En conséquent, ce premier motif est à écarter.

En deuxième lieu, l'employeur reproche au requérant un absentéisme de 49 jours ouvrables sur une période allant du 14 février 2023 au 30 novembre 2024.

Il fait en outre encore état de perturbations « *exacerbées* » par un manque de communication de la part du salarié concernant ses absences.

La désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé d'un salarié peut justifier un licenciement. Encore faut-il que plusieurs conditions soient cumulativement remplies.

Ainsi, l'absentéisme doit en premier lieu pouvoir être considéré comme habituel, c'est-à-dire être caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées. Il faut par ailleurs qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise. Finalement, il faut encore qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement reposant sur un absentéisme chronique doit dès lors aborder ces trois conditions et expliquer pour quelles raisons l'employeur estime qu'elles sont toutes les trois réunies.

Or, en les deux dernières des conditions ne sont pas clairement abordées dans la lettre du 10 janvier 2024.

Ainsi, même si les périodes d'absences sont indiquées dans la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) ne fournit aucune explication précise au sujet de la perturbation que ces absences auraient engendrée. Il en est de même en ce qui concerne le reproche relatif au manque de communication du salarié qui n'est enfoncé que de façon générale sans détail quant à chacune des quatre périodes d'absence.

Les prétendues perturbations et insatisfactions du client ne sont pas non plus indiquées de façon précise et se contredisent encore avec le premier motif.

Finalement, la société n'aborde pas la troisième condition non plus. Elle n'affirme même pas ne plus pouvoir compter sur une collaboration régulière et efficace de la requérante.

Il s'ensuit que le motif relatif à un absentéisme est également à écarter pour ne pas avoir été exposé avec la précision nécessaire.

Quant au troisième motif lié à l'absence injustifiée du 1^{er} au 4 décembre 2023, il convient de retenir qu'il est énoncé avec une précision suffisante et sera analysé ci-après concernant son caractère réel et sérieux.

Au vu de ce qui précède, il convient donc de retenir que la lettre de motivation du 10 janvier 2024 émanant de la société SOCIETE1.) ne revêt que partiellement le caractère de précision requis par la loi.

Caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment sérieuse pour le licencier avec préavis.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Il fait plaider avoir transmis à son ancien employeur son certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 1^{er} au 31 décembre 2023 à l'employeur par courrier électronique du 1^{er} décembre 2023.

Il est renvoyé aux développements qui précèdent au sujet de l'analyse du volet protection en cas de maladie. Il y a été retenu que PERSONNE1.) n'a pas transmis à l'employeur ce certificat d'incapacité de travail et que, d'autre part, la circonstance que la fiche de salaire établie pour le mois de décembre 2023 mentionne la maladie du 1^{er} au 31 décembre 2023 n'est pas pertinente.

La société SOCIETE1.) reproche au requérant de ne pas avoir repris le travail en date du 1^{er} décembre 2023 à l'issue de son congé de maladie.

En l'espèce, PERSONNE1.) est resté absent de façon injustifiée à compter du 1^{er} décembre jusqu'au 4 décembre 2023, date du courrier de licenciement.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail et repris à l'article 6 du contrat de travail signé entre les parties.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié pour quelles raisons celui-ci ne s'est pas présenté à son lieu de travail.

Comme il vient d'être développé ci-avant, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir valablement informé la société SOCIETE1.) de la prolongation de son incapacité de travail qui n'a donc pas été prévenue de la durée prévisible de l'absence de son salarié.

Dès lors, au vu des circonstances précédentes, l'absence de PERSONNE1.) à son travail depuis le 1^{er} décembre 2023, soit pendant une période de quatre jours ouvrables, constitue à elle seule une faute suffisamment réelle et sérieuse de nature à justifier le licenciement avec préavis d'un salarié, même si les autres motifs du licenciement ont été écartés pour défaut de précision.

Dès lors, il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec préavis intervenu le 4 décembre 2023.

Quant aux montants

Préjudices matériel et moral

Au regard du fait que le licenciement avec préavis intervenu est à considérer comme justifié, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice

matériel et moral est à rejeter comme non fondée, y compris sa demande en remboursement de frais d'avocat inclue dans le préjudice matériel.

Par ailleurs, pour être complet, il convient de rappeler que la demande en indemnisation d'un préjudice matériel en relation avec le paiement de frais d'avocat n'a pas le même objet que la demande en indemnisation du préjudice matériel du chef de licenciement abusif et n'est pas intimement liée à celle-ci (cf. Tribunal du travail Luxembourg, 12 novembre 2012, n°4036/12).

Quant à la demande reconventionnelle

A l'audience du 9 octobre 2025, la société SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle contre PERSONNE1.) en remboursement de la somme de 16.045,50 euros à titre de dommages et intérêts.

Il s'agit des salaires versés par l'employeur à son ancien salarié pendant la période de préavis pendant laquelle une dispense de travail lui a été accordée.

A l'appui de cette demande reconventionnelle, la société SOCIETE1.) fait plaider que PERSONNE1.) aurait violé la clause de non-concurrence stipulée à l'article 11 de son contrat de travail.

Or, en date du 10 octobre 2023, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE3.) aurait été immatriculée au Registre du commerce et des sociétés à l'initiative de PERSONNE1.) et un autre associé.

Il résulterait de l'extrait du RCS versé en pièce 5) que PERSONNE1.) apparaîtrait en qualité d'associé majoritaire et aurait été nommé administrateur-gérant, son mandat ayant officiellement débuté le 8 septembre 2023.

La société SOCIETE1.) rappelle encore que PERSONNE1.) aurait été en arrêt maladie du 25 septembre au 31 octobre 2023), période durant laquelle il aurait néanmoins participé activement à la création et à la gestion d'une entreprise concurrente, en violation directe de ses obligations contractuelles.

Elle fait par ailleurs remarquer que la forme juridique de la société, à savoir une société à responsabilité limitée simplifiée, viserait notamment à permettre à un entrepreneur d'exercer une activité indépendante à titre personnel, avec un capital social réduit et un formalisme simplifié. Cela démontrerait que PERSONNE1.) exercerait cette activité à titre personnel, ce qui tombe sous le coup de la clause de non-concurrence contractuelle.

La société SOCIETE1.) estime encore que l'objet social de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE3.) couvrirait des domaines tels que toute activité de conseil et la prestation de services et que ces activités seraient directement concurrentes à celles de l'ancien employeur, la société SOCIETE4.), anciennement société SOCIETE1.), société de conseil spécialisée dans l'accompagnement des entreprises, notamment dans les secteurs financiers, industriels et des services.

Cette similitude manifeste des champs d'intervention et le positionnement comparable sur le marché du conseil démontreraient une concurrence directe entre les deux structures.

En en créant et en dirigeant cette nouvelle société concurrente pendant la période couverte par la clause de non-concurrence, PERSONNE1.) aurait clairement violé ses engagements stipulés dans son contrat de travail.

PERSONNE1.) s'oppose à cette demande.

Il conteste énergiquement avoir agi en violation de l'article 11 de son contrat de travail. Il estime encore que cette clause devrait être annulée sinon être limitée en ce qui concerne le domaine d'activité visé.

Il considère encore que la société SOCIETE3.) aurait un objet social complètement différent de la société SOCIETE1.) en ce qu'elle aurait pour objet le coaching tandis que la société SOCIETE1.) aurait pour objet le consulting dans le domaine technologie.

Enfin, il conteste le préjudice allégué de 16.045,50 euros.

Les parties ont convenu, dans un article 11 du contrat de travail, de ce qui suit : « *A la fin du contrat de travail et conformément à l'article L.125-8 du Code du travail, les parties conviennent que le Salarié ne pourra pas exercer, par l'exploitation d'une entreprise personnelle au Luxembourg, et pendant une période de douze mois qui suivent son départ de l'entreprise de l'Employeur, des activités dans un domaine similaire à celui de l'Employeur, à savoir le conseil et la prestation de services et de conseils.* »

A la lecture de la clause précitée, il convient de constater, dans le contexte de la présente demande reconventionnelle, qu'elle est applicable après la fin de la relation de travail entre parties.

Or, la société SOCIETE1.) fait état du comportement de PERSONNE1.) pendant l'exécution du contrat de travail pour un fait qui, à le supposer établi, il ne lui reproche pas dans la lettre de motivation du licenciement.

De plus, il ne résulte pas des pièces versées en cause que PERSONNE1.) ait violé ses obligations contractuelles.

En effet, bien qu'il ait créé la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE3.) en septembre 2023, il ne résulte pas des publications versées en cause que PERSONNE1.) ait œuvré pour cette société pendant qu'il était en congé maladie.

Finalement et en tout état de cause, la société SOCIETE1.) n'établit pas l'existence d'un préjudice dans son chef.

Il s'ensuit que ce volet de la demande reconventionnelle est à rejeter comme non fondée.

En deuxième lieu, la société SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 8.000 euros exposée au titre des frais d'avocat au motif que, en raison des « *agissements frauduleux* » de son ancien salarié elle se serait vue contrainte de recourir aux services d'un avocat afin de faire valoir ses droits.

Cette demande est contestée par PERSONNE1.)

Il y a lieu de rappeler que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

D'autre part, il convient de rappeler qu'afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

En l'espèce, ces conditions ne se trouvent pas remplies.

Par conséquence, la demande doit partant être déclarée non fondée.

Quant aux demandes accessoires

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Au vu de l'issue globale du litige, cette demande est à rejeter.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre le requérant.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle;

déclare justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 4 décembre 2023;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en relation indemnisation des préjudices matériel et moral consécutif au licenciement avec préavis, partant en déboute;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) pour violation d'une clause de non-concurrence, partant en déboute;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) en remboursement de frais d'avocat, partant en déboute;

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédis, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES

s. Nathalie SALZIG