

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3604 /2025
L-TRAV-708/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 NOVEMBRE 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la
Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, actuellement en fonctions,
inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse comparant par Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE
LOGIVIERE, avocat à Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que

I'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Dilara CELIK, avocate à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 octobre 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 novembre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 20 octobre 2025. Lors de cette audience, Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE LOGIVIERE répliqua pour la société défenderesse. Maître Dilara CELIK représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *installateur de chauffage* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») suivant contrat de travail à durée déterminée prenant effet le 3 mars 2020.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 6 septembre 2021 qui se lit comme suit :

(« FICHIER »)

(« FICHIER »)

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg devant le Tribunal du travail de Luxembourg.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat du 6 septembre 2021.

Il demande la condamnation de SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

* Indemnité compensatoire de préavis : 5.882,- EUR

* Préjudice matériel : 17.646,- EUR

* Préjudice moral : 8.823,- EUR

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande encore la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) soutient à titre principal que le licenciement est intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) réfute les allégations de SOCIETE1.) quant à la non-réception du certificat d'incapacité de travail pour la période du 6 au 11 septembre 2021 dans la mesure où il aurait déposé ledit certificat d'incapacité de travail dans la boîte aux lettres de SOCIETE1.).

Il fait valoir à titre subsidiaire que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière. Il estime que l'avertissement du 12 juillet 2021 dont se prévaut la partie défenderesses est à écarter des débats dans la mesure où il n'en est pas fait mention dans la lettre de motifs.

PERSONNE1.) conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans le courrier de licenciement. Il conteste avoir réalisé les travaux auxquels l'employeur fait référence dans la lettre de licenciement.

Il soutient en outre que, même à supposer qu'il ait effectivement réalisé les travaux en question, les manquements qui lui sont reprochés ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il se rapporte à prudence de justice quant au préjudice matériel qu'il invoque.

PERSONNE1.) conteste la demande reconventionnelle formulée par SOCIETE1.) pour procédure abusive et vexatoire.

SOCIETE1.) conclut au caractère régulier du licenciement du 6 septembre 2021. Elle conteste avoir été dûment informée de l'incapacité de travail de PERSONNE1.) pour la période du 6 au 11 septembre 2021.

Elle fait valoir que la lettre de licenciement serait suffisamment précise quant aux motifs invoqués, ceux-ci étant également réels et sérieux de nature à justifier un licenciement.

Elle soutient qu'il résulte des attestations testimoniales versées en cause que PERSONNE1.) a réalisé les travaux auxquels est fait référence dans la lettre de licenciement. SOCIETE1.) donne à considérer qu'elle a dû exposer des frais considérables pour remédier aux manquements de PERSONNE1.). Elle aurait notamment dû démonter tous les bâtis-soutis installés par le requérant.

Elle se réfère encore à un avertissement du 12 juillet 2021 prononcé à l'égard de PERSONNE1.).

Elle conteste les préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle demande à titre reconventionnel une indemnité d'un montant de 5.000,- EUR pour procédure abusive et vexatoire.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 11.079,96 EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées PERSONNE1.).

Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

Le moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (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 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 ».

En l'espèce, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il avait satisfait, à la date du licenciement du 6 septembre 2021, aux obligations légales prévues aux alinéas 1er et 2 de l'article L.121-6 précité du Code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée.

PERSONNE1.) ne produit aucun élément de preuve ni quant à l'information qu'il aurait été à donner à son employeur, ni quant à la soumission à son employeur du certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 6 au 11 septembre 2021.

Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) ne prouve pas qu'il a satisfait aux obligations d'information édictées par l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail, de sorte qu'il ne saurait bénéficier de la protection contre le licenciement offerte par ledit article.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail n'est pas fondé.

La précision des motifs du licenciement

Aux termes de 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 licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur reproche en premier lieu à PERSONNE1.) d'avoir commis plusieurs fautes dans le cadre de l'installation de bâti-supports sur « *le chantier ADRESSE3.)* ». Il n'aurait pas respecté les mesures correctes du niveau final.

L'employeur ne spécifie pas la nature précise des fautes qu'aurait commises PERSONNE1.). Il n'indique ni le nombre ni l'emplacement des bâti-supports qu'aurait installés PERSONNE1.). Il n'indique pas non plus la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur reproche en second lieu à PERSONNE1.) d'avoir inversé dans le cadre de l'installation de la robinetterie de baignoire dans l'appartement ADRESSE4.) sur le chantier dit « *ENSEIGNE1.)* » les tuyaux d'alimentation d'eau chaude et d'eau froide.

Si l'employeur précise la nature de l'erreur reprochée à PERSONNE1.), il ne spécifie toutefois pas la raison pour laquelle cette erreur présente un caractère grave.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 6 septembre 2021 est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 5.882,- EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte d'un peu plus de 1 an et 5 mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie requérante a dès lors, dans son principe et sous réserve du recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg (voir infra), droit à une indemnité compensatoire de

préavis équivalant à 2 mois de salaire, à savoir le montant de de 5.882,- EUR (173 x 17 (taux horaire) *2).

Le préjudice matériel

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

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8ème ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

La partie requérante ne fait état d'aucune recherche d'emploi à l'appui de sa demande.

Elle n'a dès lors pas justifié avoir subi un dommage matériel de sorte qu'il y a lieu de déclarer non fondée sa demande afférente en réparation.

Le préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Au regard de l'âge du requérant et de son ancienneté de service et compte tenu des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) à se voir allouer des dommages et intérêts au titre du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 3.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 3.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que la partie mal fondée au litige soit condamnée à lui restituer la somme de 11.079,96 EUR, majorée des intérêts légaux, en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à la partie requérante.

Ce recours est à déclarer fondé en ce qu'il est dirigé contre SOCIETE1.), le licenciement ayant été déclaré abusif

Il y a lieu de faire droit à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg pour le montant de 1.463,14 EUR (237,43 + 2.453,42/2), correspondant aux indemnités de chômage qui ont été versées à PERSONNE1.) pour la période couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 1.463,14,- EUR, avec les intérêts au taux légal à partir du 20 octobre 2025, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est fondée pour le montant de 4.418,86 EUR (5.882 - 1.463,14), avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant au besoin première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

La demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

Il y a lieu de rappeler que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

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

Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de la procédure civile est à déclarer fondée en son principe

étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 750,-EUR.

La société défenderesse n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* » et au regard du fait que le présent jugement n'a pas retenu de condamnation au titre de salaires, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de SOCIETE1.)

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 6 septembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.418,86 EUR;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.000,- EUR ;

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.418,86,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 27 octobre 2021, jusqu'à solde ;

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 1.463,14 EUR ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, le montant de 1.463,14 EUR avec les intérêts au taux légal à partir du 20 octobre 2025, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour procédure abusive et vexatoire et en déboute ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 750,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée