

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3795 / 2025
L-TRAV-783/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 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 Abou BA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 Marjorie DABROWSKI, avocate à la Cour, en remplacement de Maître Stéphanie ELVINGER, avocate 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 14 novembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 décembre 2024. 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 Abou BA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Marjorie DABROWSKI répliqua pour la société défenderesse. Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** »), devant le tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 8.678,53 EUR à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 27 octobre 2023, sinon à partir de la demande des motifs du 14 novembre 2023, sinon à partir de la réclamation du 12 mars 2024, sinon à partir de la réclamation du 5 juillet 2024, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

Elle demande encore l'augmentation du taux d'intérêt de 3 points à compter du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement.

La requérante demande en outre la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Les faits

Par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 13 septembre 2021, PERSONNE1.) a été embauchée en qualité d'«*aide-soignante*» par SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 27 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée par la société défenderesse moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} novembre 2023 et ayant pris fin le 31 décembre 2023.

Par courrier du 14 novembre 2023, la requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 13 décembre 2023 libellé dans les termes suivants :

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

Par courrier recommandé du 12 mars 2024, la requérante a protesté contre les motifs du licenciement.

Les moyens et prétentions

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de motifs ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans la lettre de motifs. Elle soulève que le taux d'absentéisme dont se prévaut SOCIETE1.) n'est pas de nature à justifier le licenciement. Elle fait valoir que ses absences pour cause de maladie n'ont été ni longues ni répétées de sorte que SOCIETE1.) ne saurait se prévaloir d'une gêne du service.

Elle conteste encore avoir abandonné son poste du 3 au 13 août 2023. Elle explique qu'elle n'a pas pu reprendre l'activité le 3 août 2023 après son congé, du fait qu'elle n'a pas pu quitter le Cameroun le 1er août 2023, faute de disposer d'un titre de séjour valide. Elle affirme avoir informé son employeur de cette situation. Elle estime qu'elle était dès lors dans l'impossibilité de se présenter à son poste le 3 août 2023 et que son absence présente le caractère de force majeure.

Elle en conclut que son absence du 3 au 13 août 2023 ne saurait être qualifiée d'absence injustifiée.

Elle conteste l'affirmation de SOCIETE1.) selon laquelle elle se serait rendue au Cameroun durant son congé maladie.

Elle souligne également que SOCIETE1.) lui a versé l'intégralité de son salaire pour le mois d'août 2023 et que son absence du 3 au 13 août 2023 a été imputée sur son congé annuel.

SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête déposée le 14 novembre 2024.

Elle conclut qu'il convient de constater que le licenciement est justifié et de débouter la partie requérante de sa demande indemnitaire.

Elle soutient que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Elle fait valoir que pour l'année 2023 l'absentéisme de la requérante aurait atteint un taux de 14% pour cause de maladie. La désorganisation de l'entreprise serait dès lors présumée et il appartiendrait à la partie requérante de prouver l'absence de désorganisation.

Elle soutient que la requérante ne l'a informée ni de son absence du 3 août 2023, ni de sa date de retour. Elle fait par ailleurs valoir que la requérante est partie au Cameroun pendant son congé de maladie.

Elle conteste encore le préjudice moral invoqué par la requérante tant en son principe qu'en son quantum.

Elle réclame enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les 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 licenciement

La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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, qu'au juge d'apprécier si le licenciement 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 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Il ressort de la lettre de motifs que SOCIETE1.) justifie le licenciement par les absences répétées de la requérante, la désorganisation qui en aurait résulté, ainsi que par un prétendu abandon de poste entre le 3 et le 13 août 2023.

L'employeur y précise les dates des absences, leur nombre pour l'année 2023, ainsi que leur cause, en chiffrant le taux d'absentéisme pour maladie à 14,06 %. Les faits qualifiés d'abandon de poste sont exposés de manière détaillée et chronologique.

Il résulte des considérations qui précèdent que SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

Examen du caractère réel des motifs

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise.

SOCIETE1.) retient sur une période de référence allant du 1^{er} janvier au 27 octobre 2023, 35 jours de congé de maladie et d'absences injustifiées, revenant à un taux d'absentéisme de 14,06%.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des absences pour cause de maladie invoquées par SOCIETE1.), de sorte que ces faits sont dès lors à considérer comme réels.

Elle conteste toutefois le caractère injustifié de l'absence du 3 au 13 août 2023.

Il y a lieu de constater que SOCIETE1.) qualifie cette absence à la fois d'absence injustifiée, qu'elle intègre dans le calcul du taux d'absentéisme, et d'abandon de poste.

Or, il est établi que SOCIETE1.) a imputé les jours d'absence du 3 au 13 août 2023 sur le congé annuel de PERSONNE1.). Cette absence ne peut donc être considérée ni comme injustifiée ni comme un abandon de poste et, par conséquent, ne saurait être retenue ni dans le calcul du taux d'absentéisme ni dans l'appréciation du caractère sérieux du licenciement.

Le grief invoqué par SOCIETE1.) relatif à une prétendue absence injustifiée ou un prétendu abandon de poste de PERSONNE1.) du 3 au 13 août 2023, n'est dès lors pas réel.

Examen du caractère sérieux des motifs

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement. En cas d'absences fréquentes d'une importance telle qu'elles ne sont plus à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise, la perturbation au sein de l'entreprise est présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

En effet, dans le cadre des relations de travail, la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception. Le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit. L'exécution régulière par le salarié des tâches lui incombant et sa présence au travail constitue une obligation de résultat. Il s'en suit que des absences pour cause de maladie qui ne rangent plus parmi les risques normaux de toute entreprise, du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail.

SOCIETE1.) mentionne dans la lettre de motifs un taux d'absentéisme de 14,06 % pour la période allant du 1er janvier au 27 octobre 2023. Ce chiffre est inexact, car l'absence du 3 au 13 août 2023 ne doit pas être incluse dans ce calcul. Le taux réel d'absentéisme de PERSONNE1.) est donc inférieur à 14 %.

Les absences de PERSONNE1.) sont dès lors à considérer comme faisant partie du risque normal engendré par l'activité de l'entreprise dont l'employeur doit tenir compte.

SOCIETE1.) ne démontre pas la désorganisation ni la gêne dans le fonctionnement de l'entreprise qu'elle invoque et que PERSONNE1.) conteste. Les déclarations de PERSONNE2.) figurant dans l'attestation testimoniale produite par SOCIETE1.) ne présentent ni la précision requise ni des éléments circonstanciés relatifs aux mesures de réorganisation que l'entreprise aurait dû mettre en place.

SOCIETE1.) reste en conséquence en défaut d'établir dans le chef de PERSONNE1.) un absentéisme chronique, sans espoir d'amélioration et ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Au vu de ce qui précède, le licenciement est à déclarer abusif.

La demande indemnitaire

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, ni qu'elle a éprouvé des inquiétudes quant à son avenir professionnel, elle a néanmoins subi un préjudice moral en raison de l'atteinte portée à sa dignité de salariée. Compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, le préjudice moral subi par la requérante est à fixer ex æquo et bono au montant de 4.000,- EUR.

Sur ce montant, il y a lieu d'allouer des intérêts légaux à partir du 14 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

Les demandes accessoires

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.000,- EUR.

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis du 27 octobre 2023 prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à hauteur du montant de 4.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 4.000,- EUR avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2024, jusqu'à solde,

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du 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 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 assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée