

Texte pseudonymisé

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

Rép.no.3853/25

L-TRAV-848/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 27 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesneur - employeur
Assesneur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant en personne,

E T:

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.),

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 DEFENDERESSE,

comparant par Maître Christ Antony GOUBO, avocat, en remplacement de Maître Elise PATELET, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 décembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 16 janvier 2025 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 30 octobre 2025 à 9 heures, salle JP.0.02., lors de laquelle PERSONNE1.) comparut en personne et Maître Christ Antony GOUBO comparut pour la partie défenderesse.

PERSONNE1.) et la mandataire de la partie défenderesse 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 fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 2 décembre 2024 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif et irrégulier le licenciement.

A l'audience du 30 octobre 2025, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} août 2024 en la qualité de « *équipier polyvalent en restaurant rapide* ».

Le contrat de travail a prévu une période d'essai de trois mois.

Par lettre recommandée datée au 5 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Ce courrier est rédigé comme suit :



Madame PERSONNE1.) ADRESSE3.)

ADRESSE4.)

Luxembourg, le 5 novembre 2024

Objet : Notification de licenciement pour faute grave

Madame,

Par la présente, nous vous informons de notre décision de procéder à votre licenciement pour faute grave en raison de comportements incompatibles avec les exigences de votre fonction et de l'éthique professionnelle de notre établissement. En tant que collaboratrice polyvalente au sein de notre restaurant, vous étiez tenue à un comportement exemplaire. Or, des faits graves et répétés nous amènent à mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité.

Les faits suivants vous sont reprochés :

- 1 . Vol des produits destinés à ta vente : Plusieurs observations ont montré que vous consommiez des produits prévus pour les clients sans autorisation préalable. Ce comportement constitue un manquement grave à vos obligations et est qualifié de vol au regard du règlement intérieur de notre entreprise.
- 2 Utilisation répétée du téléphone pendant le service : Malgré des avertissements antérieurs, vous avez continué d'utiliser votre téléphone personnel pendant les heures de travail, ce qui a un impact direct sur votre efficacité et nuit à la bonne exécution de votre mission.
- 3 Absences préméditée : Vous avez informé l'équipe de votre absence la veille pour le lendemain, prétextant ta remise d'un certificat médical. Ce manque de transparence et cette attitude irresponsable posent de graves problèmes d'organisation pour notre équipe.

Ces manquements sont en contradiction avec les valeurs de notre établissement, fondées sur le respect, ta fiabilité et le professionnalisme. Ils créent un climat de travail néfaste pour l'ensemble de l'équipe et affectent notre qualité de service.

En raison de la gravité des faits et de leur caractère récurrent, nous ne pouvons envisager de poursuite de votre collaboration au sein de notre entreprise. Votre contrat est donc rompu, avec effet immédiat et sans indemnités.

Vous êtes priée de restituer dans les plus brefs délais l'ensemble des biens et documents appartenant à l'entreprise, notamment vos uniformes et badges d'accès, au service des ressources humaines.

Nous restons disponibles pour répondre à vos éventuelles questions concernant cette décision et vous souhaitons une bonne continuation pour la suite de votre parcours professionnel.

Nous vous prions de recevoir, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

PERSONNE2.)

MOYENS DES PARTIES

Concernant le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) fait plaider principalement que son congédiement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection due à son incapacité de travail.

En outre, elle considère que le licenciement serait à déclarer abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis et réels. Les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

Actuellement, elle a chiffré ses revendications financières qui se présentent comme suit :

- | | | |
|---|----------------------|-------------|
| • | indemnité de préavis | 5.141,86 € |
| • | préjudice moral | 2.570,93 € |
| • | préjudice matériel | 12.854,65 € |

La société SOCIETE1.) s'oppose à ces demandes.

Elle fait valoir avoir, « *dans un premier temps, opté pour une démarche conciliante en proposant à la Salariée une rupture conventionnelle de son contrat de travail* ».

Or, celle-ci aurait refusé cette démarche et se serait mise en arrêt de maladie le lendemain.

Elle fait plaider que les fautes graves qu'elle reproche à la requérante, son attitude de refus de la voie amiable proposée aurait « *eu pour effet immédiat de refermer la voie amiable et de maintenir en vigueur la procédure disciplinaire pour faute grave, fondée sur des faits de vol antérieurement constatés* ».

Elle est d'avis que le processus de rupture aurait été engagé, que les fautes graves invoquées portant atteinte au lien de confiance, aurait été « *parfaitement antérieure et étrangère à l'état de santé de l'intéressée* ».

La société SOCIETE1.) considère que la protection du salarié en cas de maladie ne s'appliquerait pas étant donné qu'elle aurait eu connaissance des fautes graves avant tout arrêt de travail et que la décision de licencier la requérante aurait déjà été formellement envisagée par « *l'envoi initial de la Rupture* ».

Elle fait encore plaider que le certificat d'incapacité de travail de travail de la requérante ne lui serait pas parvenu dans le délai légal de trois jours.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, la société employeuse considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 5 novembre 2024 seraient énoncés de façon suffisamment précise.

Il s'agirait de fautes graves de nature de nature à rompre immédiatement la relation de confiance entre l'employeur et le salarié et à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Quant aux montants réclamés par la requérante à titre d'indemnisation du préjudice subi, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement avec effet immédiat

En premier lieu, PERSONNE1.) soutient que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie 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.

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.

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 de son contrat 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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

PERSONNE1.) a été en incapacité de travail du 1^{er} novembre jusqu'au 14 novembre 2024 inclus.

Le licenciement avec effet immédiat est intervenu en date du 5 novembre 2024.

PERSONNE1.) déclare avoir informé son employeur de son arrêt de maladie par un message envoyé le 1^{er} novembre 2024 et avoir transmis le certificat médical d'incapacité de travail par mail en date du lundi, 4 novembre 2024. Elle avait déjà transmis le certificat médical à une dénommée Elena, responsable RH, dans la soirée du 3 novembre 2024.

Cela est documenté par les pièces 4) et 6) de la requérante.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) admet avoir été informée de l'arrêt de maladie de la requérante et de la réception du certificat d'incapacité de travail en date du 4 novembre 2024, soit avant l'envoi de la lettre de licenciement, et qu'elle a déjà transmis son certificat une première fois le 3 novembre 2024, la société SOCIETE1.) est maintenant malvenue de contester que la salariée ait violées disposition de l'article L.121-6 du Code du travail.

Par ailleurs, l'argument de l'employeur de dire qu'elle aurait engagé la procédure de licenciement avant la prise de connaissance de l'arrêt de la maladie de la requérante est inopérante et sans pertinence étant donné que la lettre de licenciement avec effet immédiat date du 5 novembre 2024.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Pour être complet, il y a lieu encore d'observer que le congédiement intervenu serait en tout état de cause à déclarer abusif pour imprécision des motifs.

Quant aux montants

indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de trois mois, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, en l'occurrence la somme $(2 \times 2.570,93) = 5.141,86$ euros.

préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 12.854,65 à titre de dommage matériel pour l'indemniser des pertes de salaires subies pendant une période de référence de cinq mois.

Elle reproche à son ancien employeur de lui avoir communiqué le formulaire U1 seulement en date du 10 mars 2025, la privant de ses droits au chômage.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait plaider que la requérante aurait fait une première recherche d'emploi en date du 15 novembre 2024 et que par la suite, elle serait restée inactive pendant presque trois mois.

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.

Il appartient à la requérante d'établir qu'elle a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) avait une très faible ancienneté de services auprès de la société SOCIETE1.) et qu'elle a été licenciée quelques jours après la fin de la période d'essai.

Dès lors, il y a lieu de considérer que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 2.570,93 euros, soit l'équivalent d'un mois de salaire auprès de son ancien employeur.

Cette demande est contestée dans son principe et quant au quantum.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de sa faible ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 300 euros.

Quant aux indemnités de procédure

Quant à l'indemnité de procédure réclamée par la société SOCIETE1.), il convient de rejeter cette demande au vu de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 5 novembre 2024;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.141,86 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 300 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.441,86 euros (cinq mille quatre cent quarante-et un euros et quatre-vingt-six cents) ;

rejette la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) ;

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

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

s. Simone PELLEES

s. Timothé BERTANIER