

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3923/2025
(rôle L-TRAV-473/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître Radu Alain DUTA, avocat à la Cour, demeurant à L-1134 Luxembourg, 23, rue Charles Arendt,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant actuellement par Maître Anthony WINKEL, 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.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Delphine HERMES, avocat, en remplacement de Maître Pierre BRASSEUR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

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 20 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 22 juillet 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 28 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Anthony WINKEL, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Delphine HERMES.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est ni présenté, ni fait représenter pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 22 avril 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 52.135,08 € |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 € |

3) indemnité compensatoire de préavis :

8.689,18 €

soit en tout le montant de 65.824,26 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 28 octobre 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 6 février 2023 en qualité de « content et community manager », chargée de communication et assistante commerciale et administrative.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec effet immédiat par courrier daté du 29 janvier 2024.

Le courrier du 29 janvier 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a contesté son licenciement par courrier daté du 30 janvier 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Après avoir exposé la jurisprudence en la matière, la requérante fait valoir que la lettre de licenciement doit être rédigée de manière à ce qu'elle soit comprise dans toute sa portée et dans tout son contexte par les tiers, extérieurs à l'entreprise.

Elle fait encore valoir que les détails et le contexte qui caractérisent la particulière gravité des faits doivent résulter de la lettre de licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de préciser les différents reproches en les illustrant par des faits concrets situés exactement dans le temps et en expliquant les conséquences concrètes de ces faits sur le fonctionnement de l'entreprise.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement que les newsletters n'auraient pas été publiées et encore moins qu'elle ne soit pas revenue en présentiel à la date du 6 décembre 2023.

La partie défenderesse, qui a également exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les motifs du congédiement permettent à la requérante de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer un contrôle quant à leur gravité.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas chiffré la perte de productivité dans la lettre de licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 congédiement 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 congédiement 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

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.

L'employeur indique partant les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences injustifiées de la requérante pour la période allant du 18 au 26 janvier 2024, si la partie défenderesse a dans lettre de licenciement indiqué la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette faute le caractère d'un motif grave, elle n'y a notamment pas indiqué avec précision les circonstances de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse reproche en effet dans un premier temps à la requérante une absence injustifiée pour la période allant du 18 au 26 janvier 2024 pour ensuite totaliser les jours d'absence de la requérante à deux fois deux jours d'absence injustifiée, soit quatre jours pour le mois de janvier 2024.

Le tribunal de ce siège n'est ainsi pas en mesure de déterminer combien de jours d'absence la partie défenderesse reproche finalement à la requérante.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement relatif aux absences récurrentes et à la perte de productivité de la requérante, la partie défenderesse est en ce qui concerne le point relatif aux « informations du 4 décembre 2023 » restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement la semaine pendant laquelle la requérante pouvait télétravailler et les semaines pendant lesquelles elle devait travailler en présentiel.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut d'expliquer dans la lettre de licenciement en quoi la requérante aurait été absente pendant trois semaines de son lieu de travail.

Tous ces faits n'ont partant pas été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du congédiement de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la perte de productivité de la requérante, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement les obligations de la requérante en ce qui concerne la rédaction des newsletters, en quoi la requérante aurait manqué de productivité, circonstances de temps à l'appui, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux faits reprochés le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de licenciement que la requérante devait rédiger des newsletter deux à trois fois par semaine et qu'à la date du 4 décembre 2023, la dernière newsletter datait de presque deux semaines.

En ce qui concerne encore le point relatif aux « informations du 14 décembre 2023 », la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de licenciement la nature des fautes qu'elle reproche à la requérante, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne finalement le point relatif à « la période du 20 décembre 2023 au 31 décembre 2023 », la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement le motif du congédiement, les circonstances de fait et de temps entourant ce motif, ainsi que les conséquences de ces faits pour la société.

Ces trois derniers faits ont partant été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ces motifs-là.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne plus particulièrement le point relatif aux « informations du 14 décembre 2023 », la requérante fait valoir qu'en admettant que ses absences soient réelles, cela ne l'a pas empêchée d'effectuer son travail alors qu'elle l'aurait transmis en temps et en heure à ses collègues et que la direction n'aurait rien trouvé à redire à ce sujet.

La requérante fait ensuite valoir qu'elle a effectué ses tâches en télétravail autorisé par la partie défenderesse.

Elle fait ensuite valoir qu'en ce qui concerne son absence pour la période allant du 20 au 31 décembre 2023, elle ne saurait pas être retenue en l'espèce alors que la partie défenderesse aurait elle-même indiqué dans la lettre de licenciement qu'elle lui a transmis un certificat médical en bonne et due forme pour la période concernée.

Elle fait ainsi valoir que l'absence en question est justifiée.

Elle fait ainsi valoir qu'il est incongru de voir la partie défenderesse justifier un licenciement sur la base de faits qu'elle estime justifiés sur le plan légal.

Elle fait ensuite valoir que les motifs invoqués à la base de son licenciement ne sont pas sérieux compte tenu de la situation en présence et de la qualité de son travail.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a failli à son obligation de prendre en compte la relation de travail entre les parties qui aurait été plus que satisfaisante comme en témoigneraient les nombreux éloges faits et les récompenses reçues.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a failli à son obligation de mettre en perspective sa situation qui aurait été celle d'un deuil.

Elle fait en effet valoir que selon la jurisprudence, il convient de prendre en compte le contexte de l'absence.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'est pas prouvé que son absence a désorganisé le fonctionnement de la partie défenderesse qui aurait eu l'obligation de parer à son absence.

Elle fait ensuite valoir qu'en admettant qu'elle n'ait pas informé la partie défenderesse de son absence pour la période allant du 13 au 15 décembre 2023, cela ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant son renvoi immédiat, ceci d'autant plus que son ancien employeur aurait eu connaissance de son état de santé fragile.

Elle fait ensuite valoir qu'il convient également de tenir compte de ses bons antécédents professionnels.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse invoque dans la lettre de licenciement une perte de productivité dans son chef alors que les tâches auraient pour la plupart été remplies même en temps d'absence, ce qui témoignerait d'un grand professionnalisme et d'une grande attache à la société.

Elle fait ensuite valoir que l'incapacité ou l'insuffisance professionnelle ne saurait à elle seule justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que l'insuffisance professionnelle doit être étayée par des faits précis observés sur une certaine durée avec des exemples ou des comparaisons de rentabilité entre salariés ou à travers les résultats passés du même salarié, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Elle fait encore valoir que le seul fait qu'un salarié n'atteigne pas les résultats escomptés ou les objectifs fixés par l'employeur n'est pas une cause de licenciement.

Elle fait finalement à ce sujet valoir qu'en admettant qu'une perte de productivité ait pu être constatée, il aurait été plus approprié de prendre une mesure telle qu'un avertissement ou une mise à pied.

Elle fait partant valoir que le prétendu absentéisme, ainsi que la perte de productivité dont se prévaudrait la partie défenderesse, ne sauraient pas justifier le licenciement qui devrait être considéré comme étant abusif.

La requérante fait finalement valoir que son licenciement est encore abusif à défaut pour la partie défenderesse d'avoir respecté l'article L.337-1 du code du travail.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait valoir que la présence au travail constitue une obligation de résultat pour chaque salarié et que l'absence au travail pendant plusieurs jours constitue une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que le 13 décembre 2023, date à laquelle la requérante aurait dû être de retour à son travail, cette dernière n'est pas venue travailler.

Elle fait ensuite valoir qu'à cette époque, elle avait mis en exergue le fait qu'aucune newsletter n'avait été rédigée depuis près de quatre semaines, malgré les relances des 8 décembre et 14 décembre 2023, ce qui aurait mis en péril l'entreprise.

Elle fait encore valoir que la requérante n'a répondu à ce message qu'en date du 17 décembre 2023, de sorte qu'elle aurait été en absence injustifiée les 13, 14 et 15 décembre 2023.

Elle fait partant valoir que la requérante a comptabilisé 3 jours d'absence injustifiée au mois de décembre 2023.

Elle fait finalement valoir que la requérante a bien été absente de façon injustifiée durant les jours évoqués, notamment au regard des exigences de l'article L.121-6 du code du travail et des pièces versées.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante n'a pour ladite prédite période pas versé de certificat médical, ni aucune quelconque preuve d'un certificat médical.

En ce qui concerne ensuite la perte de productivité de la requérante, la partie défenderesse fait valoir que la requérante occupait un poste central dans le développement commercial et pour l'activité de l'agence.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que ses missions consistaient en la conception et la planification de la stratégie éditoriale de toutes les publications « cross média » en étroite collaboration avec la direction générale, en la prise en charge du contenu rédactionnel et numérique en français et en anglais, en la création d'une stratégie de contenu pour chaque entité et l'élaboration du planning de publication en fonction de sa stratégie et du rythme de production des événements annuels, en la tenue des statistiques et analyse métrique, ainsi qu'en la publication sous divers formats selon la plateforme de publication.

Elle fait ainsi valoir que le 8 décembre 2023, PERSONNE2.) a écrit à la requérante : « *Nous t'attendions hier comme tu l'as promis. Aussi, je n'ai eu aucune nouvelle de ta part. Tu comprends que c'est inquiétant pour SOCIETE1.), car nous sommes sans newsletter et donc sans leads depuis 4 semaines. C'est la société qui risque d'être en péril.* ».

Elle fait ensuite valoir que le poste de la requérante contribuait également au renforcement de l'image de marque des entités, à l'assistance de la direction, à une assistance administrative, à assurer la communication interne et externe, à assister la force commerciale et notamment pour le suivi et la fidélisation des clients existants et futurs, ainsi qu'à l'anticipation et aux prises en charge des « feedbacks ».

Elle fait ensuite valoir que la requérante assurait également le poste de binôme du responsable des ventes de SOCIETE2.), traitait les demandes de « call back », tant pour les objets anciens que pour la SOCIETE2.), assurait les rendez-vous SOCIETE2.) et concluait les contrats de vente.

Elle fait ensuite valoir que la requérante était également la seule à préparer les « newsletter » envoyées au public, sachant que 45% des clients – près de la moitié – prennent contact avec la société à la suite de la lecture de ces newsletters.

Elle fait ainsi valoir que lorsque la société met un nouvel objet en avant, une newsletter est envoyée.

Elle fait encore valoir que deux à trois newsletters étaient en moyenne créées par semaine.

Elle fait finalement valoir que la requérante ne produisait plus aucune newsletter à compter du mois de novembre 2023.

Elle fait ainsi valoir que les absences injustifiées de la requérante ont donc entraîné des perturbations au sein de la société, ceci tant pour répondre aux exigences des clients pour la proposition de nouveaux produits et le suivi des ventes qu'au niveau de la charge de travail des collaborateurs.

Elle fait ainsi valoir que chaque employeur doit pouvoir compter sur la fiabilité de ses employés en termes de présence au travail pour assurer un service correct à la clientèle.

Elle fait ainsi valoir que l'attitude de la requérante n'était plus soutenable au niveau organisationnel et vis-à-vis des autres collaborateurs qui auraient été tenus d'assumer la surcharge de travail en résultant.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne parvenait plus à assumer ses missions et qu'elle s'est d'autant plus laissée submerger par ses émotions.

Elle fait partant valoir qu'il faut en déduire que sa motivation était définitivement ébranlée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a jamais accordé de télétravail à la requérante pour la période allant du 13 au 15 décembre 2023.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a seulement accordé une semaine de télétravail à la requérante en raison de la maladie de sa mère, soit un télétravail isolé.

Elle fait ainsi valoir que caché le fait d'être en absence injustifiée sous le couvert d'un prétendu télétravail qui n'aurait jamais été accordé relève d'une totale absence de sérieux de la part de la requérante.

Elle fait ensuite valoir qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que le télétravail a été accordé pour la période litigieuse.

Elle fait ainsi valoir que la manœuvre de la requérante est de nature à ébranler la confiance qu'elle avait placée en son ancienne salariée.

Elle fait en effet valoir qu'il appartient en cas de contestation de l'employeur au salarié qui prétendrait pouvoir télétravailler de le prouver.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne dispose d'aucune preuve d'accord sur le télétravail récurrent qu'elle lui aurait accordé.

Elle fait partant valoir que les motifs du licenciement sont établis à suffisance et qu'ils sont d'une gravité suffisante, de sorte qu'elle aurait été autorisée à énoncer que comme la confiance qu'elle a pu avoir en la requérante est rompue, la continuation de la relation de travail n'est plus possible sans dommage pour l'entreprise, rendant ainsi nécessaire le licenciement.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne finalement les développements de la requérante en ce qui concerne le licenciement d'une femme enceinte, la partie défenderesse fait valoir que ce point a déjà été tranché par le Tribunal du Travail et par la Cour d'appel, cette dernière ayant constaté que la requérante ne bénéficiait pas de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.337-1 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que dans son ordonnance du 16 mai 2024, la Cour d'appel a déclaré infondée la demande de la requérante.

La partie défenderesse estime partant qu'il n'est pas pertinent de prendre davantage de position sur ce point qui serait à écarter des débats.

La requérante soutient que la partie défenderesse l'a autorisée à télétravailler.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a accompli son travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a que trois jours qui posent problème.

La requérante fait ainsi valoir que ces trois jours d'absence ne sauraient en tout cas pas justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne ensuite l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, la requérante fait valoir qu'elle constitue une manœuvre dilatoire.

Elle fait ensuite valoir que les quatre témoins proposés sont sous la subordination de la partie défenderesse et qu'ils ne vont pas aller critiquer leur employeur.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a remplacé le témoin PERSONNE3.), de sorte que ce témoin aurait de la rancune à son égard.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante n'a pas établi qu'elle avait le droit de télétravailler les jours où elle a été absente.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer qu'un licenciement ne saurait pas être déclaré abusif pour avoir été prononcé contre une femme enceinte dans le cadre de l'article L.337-1 du code du travail.

L'article L.337-1 du code du travail ne prévoit ainsi que la faculté pour la femme enceinte de demander la nullité de son licenciement lui notifié en violation de l'interdiction de congédiement.

Ensuite, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

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

En ce qui concerne l'absence de la requérante pour la période allant du 13 au 15 décembre 2023, il est admis que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11, paragraphe 3, du code du travail, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

Or, la requérante ne conteste en l'espèce pas avoir été absente de son poste de travail du 13 au 15 décembre 2023, mais elle fait valoir qu'elle a télétravaillé ces trois jours avec l'accord de la partie défenderesse.

La requérante doit partant au vu des contestations de la partie défenderesse prouver que cette dernière l'a autorisée à télétravailler depuis son domicile pendant cette période.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est en effet une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Or, la requérante est restée en défaut de rapporter cette preuve, de sorte qu'elle a été en absence injustifiée pour la période allant du 13 au 15 décembre 2023, soit une absence injustifiée de trois jours.

Vu les tâches de la requérante, la partie défenderesse a pendant cette période nécessairement été confrontée à des problèmes d'organisation de son entreprise.

Au vu de ces circonstances, du fait que la requérante n'a pas donné signe de vie à la partie défenderesse jusqu'au 17 décembre 2024 et de la faible ancienneté de la requérante au sein de la société défenderesse, à savoir environ un an, le tribunal de ce siège estime qu'une absence injustifiée de trois jours est en tout état de cause à elle seule suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 29 janvier 2024 doit partant être déclaré fondé.

Il échet partant de débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a en conséquence pas lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est superfétatoire.

II. Quant aux demandes reconventionnelles

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 28 octobre 2025, la partie défenderesse a demandé à titre reconventionnel à voir condamner la requérante à lui payer le montant net de 12.745,37 € avec les intérêts légaux à compter du présent jugement.

Elle demande plus particulièrement à voir condamner la requérante à lui payer le montant net de (3.527,16 € + 3.492,16 € + 3.527,16 € =) 10.546,48 € à titre d'arriérés de salaire indûment perçus et le montant net de 2.198,89 € à titre de 12 jours de congé pris en trop.

A l'appui de sa demande en remboursement d'arriérés de salaire, la partie défenderesse fait valoir que conformément à l'ordonnance rendue le 16 mai 2024 par le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, la requérante ne pouvait pas bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L.337-1 du code du travail.

Elle fait donc valoir que le licenciement de la requérante intervenu en date du 29 janvier 2024 a été maintenu.

Elle fait toutefois valoir que la requérante a continué à toucher sa rémunération pour les mois de février, de mars et d'avril 2024, et plus spécifiquement le montant net de (3.527,16 € + 3.492,16 € + 3.527,16 € =) 10.546,48 €

Elle fait ainsi valoir que ce montant, indûment perçu par la requérante au vu de la décision du 16 mai 2024, doit lui être remboursé intégralement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a également pris 12 jours de congé en trop, ce qui représenterait un montant net de 2.198,89 €

La requérante conteste les demandes reconventionnelles de la partie défenderesse.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle se rapporte à prudence de justice en ce qui les concerne.

B. Quant aux motifs du jugement

Les demandes reconventionnelles de la partie défenderesses sont recevables pour avoir été introduites dans les forme et délai de la loi.

En ce qui concerne en premier lieu la demande de la partie défenderesse en remboursement d'arriérés de salaire, l'ordonnance du 18 mars 2024, numéro NUMERO2.) du répertoire, a ordonné la réintégration de la requérante dans la partie défenderesse avec effet au 31 janvier 2024 et a condamné cette dernière de continuer à verser à la requérante ses salaires à partir de cette date.

Cette ordonnance a été réformée en appel par l'ordonnance du 16 mai 2024, numéro CAL-2024-00315 du rôle.

Par courrier du 23 mai 2024, la partie défenderesse a mis la requérante en demeure de lui rembourser les salaires qu'elle a indûment touchés depuis le 1^{er} février jusqu'au 30 avril 2024, soit d'après les fiches de salaires versées au dossier le montant net de [3.527,16 € (salaire du mois de février 2024) + 3.492,16 € (salaire du mois de mars 2024) + 3.527,16 € (salaire du mois d'avril 2024) =] 10.546,48 €

Au vu de ces considérations et au du fait que la requérante, qui n'a émis que des contestations générales, n'a pas contesté qu'elle a touché le montant net de 10.546,48 € à titre d'arriérés de salaire pour les mois de février, de mars et d'avril 2024, la demande de la partie défenderesse en

remboursement d'arriérés de salaires doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 10.546,48 €nets.

En ce qui concerne ensuite la demande de la partie défenderesse en remboursement de la somme de 2.198,89 € à titre de douze jours de congé pris en trop, la partie défenderesse verse au dossier un tableau général des congés pris par la requérante.

Ce tableau, qui ne saurait à défaut de dates précises pas constituer un livre des congés, doit être considéré comme un document unilatéral qui ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que la requérante a pris du congé en trop.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de justifier sa demande en remboursement de jours de congé pris en trop dans son montant.

La demande de la partie défenderesse en remboursement de la somme de 2.198,89 € à titre de douze jours de congé pris en trop doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.250.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 29 janvier 2024 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de jours de congé pris en trop par PERSONNE1.) et la rejette ;

déclare fondée sa demande en remboursement d'arriérés de salaire pour le montant net de 10.546,48 €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant net de 10.546,48 € avec les intérêts légaux à partir du 18 novembre 2025, date du présent jugement, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix 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. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER