

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3894/25
L-TRAV-150/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 1^{er} DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Yves TUMBA MWANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIÉS SARL, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 14 mars 2025, sous le numéro 150/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 avril 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 novembre 2025, Maître Yves TUMBA MWANA s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Franck SIMANS s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Linien – Reisebusfahrer* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 27 juillet 2022 avec effet au 3 octobre 2022.

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandée du 30 décembre 2024 reproduit ci-après :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 13 janvier 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 24.206,75.- euros brut avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde, ventilé de la manière suivante :

- indemnité compensatoire de préavis de 2 mois	« 6.915,5- » euros
- indemnité pour dommage moral	3.458,25.- euros
- indemnité pour dommage matériel	13.833.- euros

Il demande la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suivra la notification du jugement à intervenir.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) explique que la résiliation avec effet immédiat du contrat aurait eu lieu, en période de protection contre le licenciement.

La société SOCIETE1.) aurait été informée de son absence pour raison médicale et ce conformément à la loi et la jurisprudence.

Le requérant aurait bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement durant son absence, à savoir la période allant du 20 décembre 2024 au 1^{er} janvier 2025.

D'ailleurs, il aurait déjà été en maladie du 9 décembre 2024 au 20 décembre 2024.

Il aurait informé son employeur de sa nouvelle absence en date du 20 décembre 2024 par téléphone et le certificat médical aurait été envoyé par courrier recommandé du 20 décembre 2024.

Or, l'employeur n'aurait que réceptionné le courrier en date du 3 janvier 2025, alors que la poste allemande, n'aurait pas affranchi le courrier du timbre correct pour un envoi international.

Le licenciement serait par conséquent abusif, alors que l'employeur ne serait pas autorisé de licencier en période de protection. La lettre de licenciement avec effet immédiat ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) expose que même si le courrier aurait été remis tardivement, au vu de son ancienneté de 2 ans, le motif d'absence injustifié ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La société SOCIETE1.) explique qu'elle n'aurait reçu le certificat de maladie pour la période du 20 décembre 2024 au 1^{er} janvier 2025, que le 6 janvier 2025.

Elle explique que le salarié aurait été tenu de l'informer le premier jour de l'absence pour raison de maladie et qu'elle aurait dû obtenir le certificat de maladie au plus tard le 3^e jour.

La défenderesse conteste avoir été prévenue oralement le premier jour des absences. D'ailleurs, il n'existerait aucune preuve en ce sens.

Le courrier contenant le certificat médical n'aurait pas été reçu par l'employeur dans les trois jours du congé de maladie, mais le 6 janvier 2025.

La société SOCIETE1.) aurait d'ailleurs attendu 10 jours avant de licencier, alors qu'elle aurait pu le faire à tout moment entre le 20 et le 30 décembre 2024.

Il serait question en total de 8 jours d'absences injustifiées.

La défenderesse expose encore que la jurisprudence retiendrait que ce serait la date de réception qui serait à prendre en compte et non la date d'envoi.

La lenteur ou les erreurs de la poste ne lui serait pas imputable.

La société SOCIETE1.) explique également que le 2 janvier 2025 aurait été un jeudi et que PERSONNE1.) aurait dû se présenter ce jour au travail, alors qu'il n'aurait plus été couvert par un certificat de maladie.

Quant aux demandes indemnitaires, la société SOCIETE1.) demande le rejet de toutes les demandes adverses. Quant au préjudice matériel, 8 recherches d'emploi auraient été versées en janvier 2025 et par après plus rien, de sorte que la preuve d'une recherche assidue ne serait pas rapportée.

Elle demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

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 congédiement irrégulier et abusif ;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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.

En l'espèce, il est reproché au requérant de ne pas avoir remis de certificat d'incapacité de travail à son employeur pour son absence à partir du 21 décembre 2024.

L'énoncé du motif fournis par l'employeur, certes très concis, est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 30 décembre 2024 satisfait aux conditions ci-avant reprises.

3.2. La protection contre le licenciement

Le requérant soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que la 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.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 30 décembre 2024.

Il ressort des pièces versées que PERSONNE1.) disposait d'un certificat médical pour la période du 20 décembre 2024 au 1^{er} janvier 2025. Or, il ressort des explications à l'audience et des pièces versées que le courrier contenant le prédit certificat médical envoyé le 20 décembre 2024 a été retourné à PERSONNE1.), alors qu'il y aurait eu une erreur de la poste allemande. En effet, la communication de la DEUTSCHE POST sur le courrier est la suivante :

« Sehr geehrte Absenderinnen,

Sie erhalten Ihre Sendung zurück, da die Vorgaben der Deutschen Post für Frankierung, Gewicht oder Format nicht erfüllt sind, und wir daher die Beförderung nicht durchführen. Bitte verpacken Sie ihre Sendung neu und liefern diese als Standardbrief International, Einschreiben korrekt frankiert wieder ein.

(...) »

Il y a lieu de rappeler que l'employeur n'est que permis de licencier en cas de certificat médical non remis, à l'issue du troisième jour jusqu'à la remise effective, même tardive, d'un certificat médical.

En l'espèce, aucun certificat de maladie pour la période du 21 décembre 2024 au 30 décembre 2024 n'a été remis entre l'information de l'absence pour maladie en date du 20 décembre 2024 et du licenciement avec effet immédiat en date du 30 décembre 2024.

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), il ressort de la lettre de licenciement même qu'elle a été informée le 20 décembre 2024 que PERSONNE1.) avait l'intention de prolonger son absence pour maladie.

Le requérant ne conteste pas que la société SOCIETE1.) a reçu le prédit certificat qu'en date du 3 janvier 2025.

Quant à la date du 6 janvier 2025 évoqué par la défenderesse, il ne ressort d'aucune pièce que le certificat n'aurait qu'été reçue à cette date.

PERSONNE1.) n'a partant 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.

Le salarié ne profite pas d'une protection au licenciement, s'il n'est pas en mesure de respecter les conditions cumulatives de l'article L-124-6, soit informer le premier jour son employeur de son absence pour maladie et remettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard. La protection aurait également pu être applicable si l'employeur avait reçu un certificat pour incapacité de travail de manière tardive, mais avant l'envoi du courrier du licenciement par la voie postale.

Le moyen du requérant est partant à rejeter.

3.3. L'appréciation de la faute

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

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

L'absence injustifiée d'un salarié ne constitue toutefois pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il est en effet de jurisprudence constante que le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il appartient au tribunal du travail d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

En l'espèce, PERSONNE1.) est resté absent de façon injustifiée à compter du 21 décembre 2024 jusqu'au 30 décembre 2024, 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.

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 et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si le salarié ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

L'employeur est en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

PERSONNE1.) avait une ancienneté d'un peu plus d'un an.

Dès lors, au vu des circonstances prédécrites, l'absence de PERSONNE1.) à son travail depuis le 21 décembre 2024 au 30 décembre 2024, soit pendant une période de 8 jours selon les explications de la société SOCIETE1.), alors que les horaires de travail du requérant varient suivant les besoins de l'employeur, constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement du requérant, dont l'ancienneté est d'un peu plus d'un an.

Le comportement désinvolte de PERSONNE1.) qui constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 décembre 2024 et de rejeter les demandes de PERSONNE1.).

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

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

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 30 décembre 2024 ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé