

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4142/2025
L-TRAV-910/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DÉCEMBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Véronique WAGENER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la SOCIETE1.), ayant son siège social à L-ADRESSE2.), fondation reconnue d'utilité publique par arrêté grand-ducal du 29.10.1999, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son représentant légal en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, 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 19 décembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 26 février 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 26 novembre 2025.

A cette audience, l'affaire fut utilement retenue. Maître Patrice MBONYUMUTWA comparu pour la partie demanderesse tandis que Maître René DIEDERICH comparu pour la partie défenderesse.

Par un courrier du 26 novembre 2025, Maître François KAUFFMAN représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne s'est à l'audience du même jour ni présenté, ni fait représenter.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 19 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la fondation SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre dire le licenciement avec effet immédiat du 5 octobre 2025 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité de départ	9.081,78 euros
- Indemnité compensatoire de préavis	12.109,04 euros
- Dommage matériel	30.272,60 euros
- Dommage moral	12.109,04 euros

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la résiliation du contrat de travail, sinon à partir du courrier de réclamation du 3 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois suivant celui de la signification du jugement à intervenir.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Lors de l'audience du 26 novembre 2025, la fondation SOCIETE1.) demande de débouter PERSONNE1.) de ses demandes et sollicite à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 3.500 euros.

Par un courrier du 26 novembre 2025, Maître François KAUFFMAN, représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 7 octobre 2013, PERSONNE1.) a été engagée par la fondation SOCIETE1.) en qualité d'aide-senior à partir du 15 octobre 2013.

Suivant avenant au contrat de travail en date du 8 juillet 2015, PERSONNE1.) est occupée depuis le 1^{er} juillet 2015 en tant qu'aide-soignant.

Par courrier recommandé du 27 septembre 2023, la fondation SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable au licenciement en date du 4 octobre 2023 et a dispensé la salariée de travailler jusqu'au jour de l'entretien.

Par courrier recommandé du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

Cf.courrier

Par courrier recommandé du 3 janvier 2024, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

Appréciation

L'ancienneté des motifs

Lors de l'audience du 26 novembre 2025, PERSONNE1.) fait en premier lieu plaider que la fondation SOCIETE1.) ne peut pas fonder son licenciement sur des faits dont elle a pris connaissance plus d'un mois avant le congédiement.

Etant donné que son licenciement est intervenu le 5 octobre 2023, tout fait antérieur au 5 septembre 2023 dont la partie défenderesse aurait eu connaissance avant cette même date, ne saurait pas être pris en compte pour justifier son congédiement.

La fondation SOCIETE1.) ne prend pas position par rapport au moyen tiré de la forclusion des motifs invoqués.

Aux termes de l'article L.124-10 (6) du Code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. (...) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

La jurisprudence admet que les faits antérieurs au bref délai d'un mois ne peuvent être invoqués par l'employeur que si les faits nouveaux ont un caractère fautif.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que les faits tenant, d'une part, à ce qu'PERSONNE1.), à l'issue de son congé parental, ne s'est ni présentée à l'examen médical auprès du Service de Santé au Travail Multisectoriel, ni n'a introduit une demande de renouvellement de son autorisation d'exercer, et, d'autre part, à l'existence du site internet de l'entreprise SOCIETE2.) prétendument exploitée par elle, étaient connus de la fondation SOCIETE1.) plus d'un mois avant le licenciement de la requérante.

Il en va de même de son absence aux rendez-vous médicaux de contrôle des 4 et 7 août 2023.

Dans un souci de logique juridique, il y a dès lors lieu d'analyser d'abord si les faits parvenus à connaissance de l'employeur dans le mois précédant le licenciement sont à considérer comme fautifs.

La précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,

- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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, les faits parvenus à connaissance de l'employeur dans le mois précédant le licenciement, reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement du 5 octobre 2023, sont les suivants :

- absence aux rendez-vous médicaux de contrôle du 14 septembre 2023 auprès des Docteurs PERSONNE2.) et PERSONNE3.),
- absence injustifiée le 18 septembre 2023 ainsi qu'à partir du 21 septembre 2023.

Le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste le caractère sérieux des motifs invoqués.

La fondation SOCIETE1.) soutient que les faits invoqués, dont le refus de se soumettre à des examens de contrôle sans le moindre motif valable et une absence injustifiée continuée à partir du 21 septembre 2023, constituent un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, la fondation SOCIETE1.) formule une offre de preuve par témoins.

La matérialité des faits ci-avant énoncés n'étant pas contestée, ces faits doivent être considérés comme constants en cause, sans qu'il n'y ait besoin de passer par l'audition des témoins.

Selon le même article L.124-10, paragraphe 2, du Code du travail est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

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

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

En l'espèce, la fondation SOCIETE1.) a convoqué par courriers recommandé et simple du 7 septembre 2023, dont copie envoyée par voie d'e-mail, PERSONNE1.) à des contre-examens médicaux en date du 14 septembre 2023 auprès de deux médecins de son choix afin de faire vérifier la réalité de l'incapacité de travail alléguée.

PERSONNE1.), qui ne conteste pas la réalité des faits, expose que l'employeur ne peut inviter le salarié à se soumettre à un contre-examen médical lorsqu'il soupçonne un certificat de complaisance que si ce soupçon est objectivement justifié. Or, la fondation SOCIETE1.) n'aurait pas utilement combattu la présomption simple attachée aux certificats médicaux alors que ses soupçons ne se fondaient sur aucun fait pertinent. Rien n'indiquerait que les certificats médicaux produits, couvrant les périodes du 26 juillet au 13 août 2023 puis du 16 août au 15 septembre 2023, étaient de complaisance et qu'elle était en capacité de travailler. On ne saurait dès lors retenir une faute dans son chef de ne pas s'être présenté à des contre-examens médicaux qu'il n'y avait pas lieu d'organiser.

Il peut être tenu pour constant en cause au vu des courriers des docteurs PERSONNE2.) et PERSONNE3.) versés par la fondation SOCIETE1.) que PERSONNE1.) ne s'est pas présentée aux contrôles médicaux sans se décommander au préalable.

Il résulte du relevé des services postaux qu'PERSONNE1.) a été avisée du pli recommandé contenant la convocation aux rendez-vous médicaux fixés par son employeur en date du 31 juillet 2023 mais qu'elle ne le retira pas auprès des services postaux.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réception du courrier de convocation, partant ne conteste pas avoir eu connaissance de la convocation à des contre-examens médicaux lui adressée.

Il convient de rappeler que le devoir de loyauté du salarié vis-à-vis de l'employeur l'oblige à prendre connaissance des courriers relatifs à son contrat de travail lui adressés par son employeur et que le droit de contrôle de l'employeur oblige le salarié à ne pas faire obstruction à l'exercice de ce droit (voir Cour, 26 mars 2015, numéro 40314 du rôle).

C'est à tort qu'PERSONNE1.) soutient que son employeur ne pouvait la convoquer à un contre-examen de contrôle pendant la période d'incapacité couverte par un certificat médical, cette faculté étant expressément reconnue à l'employeur par la jurisprudence (Cour, 2 février 2017, numéro 42909 du rôle, Cour, 26 mars 2015,

numéro 40314 du rôle). Décider le contraire équivaldrait d'ailleurs à priver la faculté de contrôle reconnue à l'employeur de toute efficacité. Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), l'employeur n'est pas tenu de motiver spécialement son recours à la faculté de contrôle.

Il résulte des faits plus amplement détaillés ci-avant que la salariée, bien que valablement avisée du courrier contenant la demande de l'employeur de se présenter à des contre-examens médicaux, n'avait manifestement pas l'intention de collaborer avec son employeur et de se rendre aux contre-examens médicaux.

Or, en ne se présentant pas aux examens médicaux de contrôle lui fixés par son employeur sans motif valable, PERSONNE1.) a mis son employeur dans l'impossibilité de vérifier la réalité de son état d'incapacité de travailler et a par ses agissements irrémédiablement et définitivement ébranlé la confiance que ce dernier pouvait avoir en elle.

La fondation SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir été en absence injustifiée le 18 septembre 2023, faute de remise d'un certificat de travail couvrant cette date, ainsi que depuis le jeudi, 21 septembre 2023, et jusqu'au 27 septembre 2023, date de la convocation à l'entretien préalable.

PERSONNE1.), qui reconnaît ne pas avoir remis à son employeur un certificat d'incapacité de travail pour les jours en question, expose que l'employeur était au courant de ses complications post-partum. Elle aurait informé l'employeur, les jours en question, de son incapacité à se rendre au travail et du fait qu'elle ne parvenait pas à consulter un médecin. Même si elle n'a pas fait parvenir à son employeur un certificat médical, la fondation SOCIETE1.) n'aurait pas compté sur son retour alors qu'elle avait été informée de la prolongation de la période de maladie.

Le fait de ne pas respecter les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas toujours, à lui seul, une faute grave justifiant un licenciement immédiat. Il convient d'analyser les circonstances dans lesquelles cette omission a eu lieu pour apprécier le degré de gravité.

En l'espèce, il est constant en cause qu'PERSONNE1.) ne s'est pas présentée à son lieu de travail le 18 septembre 2023. Elle a remis à son employeur un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 19 au 20 septembre 2023. Il n'est pas non plus contesté qu'elle ne s'est pas présentée à son lieu de travail à partir du 21 septembre et jusqu'au 27 septembre 2023.

Il est encore constant que la requérante avait averti son employeur les 18 septembre, 21 septembre, 23 septembre et 25 septembre 2023 de son incapacité de se rendre au travail.

Au moment du licenciement, l'employeur n'était néanmoins toujours en possession d'aucun certificat de maladie.

Le tribunal considère que, nonobstant son ancienneté de près de dix ans, l'absence injustifiée d'PERSONNE1.) durant sept jours calendaires consécutifs, ensemble avec son absence aux deux rendez-vous de contrôle du 14 septembre 2023, constitue une

faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat en date du 5 octobre 2023.

Ces faits, remontant à un mois avant le licenciement, étant d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, il n'y a pas lieu d'analyser les faits remontant à plus d'un mois avant le licenciement.

Le licenciement avec effet immédiat du 5 octobre 2023 est partant régulier.

A défaut de licenciement abusif, les demandes d'PERSONNE1.) en dommages et intérêts du chef de préjudices moral et matériel, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ sont à déclarer non fondées.

Indemnités de procédure

Les parties sollicitent 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 (Cour de Cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

La fondation SOCIETE1.) reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens de sorte qu'il y a lieu de rejeter sa demande reconventionnelle.

Exécution provisoire

Le tribunal n'étant pas amené à prononcer de condamnation, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 5 octobre 2023 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité de départ et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et en déboute,

dit non fondée la demande de la Fondation SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et en déboute,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**