

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 429/2026
L-TRAV-482/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 30 JANVIER 2026

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
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Emilie MACCHI
Patrick JUCHEM
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

partie demanderesse, comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Julie MALAINHO, avocat, en remplacement de Maître André HARPES, avocat 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 26 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 23 décembre 2025.

Lors de cette audience Maître Brahim SAHKI comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Julie MALAINHO comparu pour la partie défenderesse.

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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la « société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 15.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Faits

PERSONNE1.) a été aux services de la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée prenant effet au 1^{er} juillet 2022 en la qualité de monteur affecté au service télécommunication.

Par lettre recommandée datée du 29 janvier 2024, il a été licencié avec un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} février 2024 et se terminant le 31 mars 2024.

Suite à la demande des motifs du requérant, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 26 février 2024, libellée comme suit :

Cf. courrier

Par un courrier de son organisation syndicale du 14 mars 2024 PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

Prétentions et moyens des parties

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) fait plaider qu'il conteste la précision et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Par ailleurs, il conteste énergiquement les motifs invoqués par l'employeur.

Il est renvoyé à cet égard au courrier de contestation de son litismandataire du 4 juin 2024 reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Le licenciement intervenu en date du 29 janvier 2024 serait dès lors à considérer comme abusif et il demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 3.729,26 euros
- préjudice moral 5.000,00 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il fait valoir que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre de motivation et considère que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis par les pièces produites en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières du requérant du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte.

Elle doit encore permettre 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 congédiement 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 congédiement abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

La société SOCIETE1.) reproche en premier lieu à PERSONNE1.) ses absences répétées pour cause de maladie en indiquant, pour chaque mois de novembre 2022 à janvier 2024, les heures d'absence par mois, ainsi le nombre total d'heures d'absence sur la période considérée de 15 mois, tout en affirmant que ces absences ont perturbé le fonctionnement de l'entreprise et plus particulièrement du service auquel se trouvait affecté le salarié.

En principe, en cas d'absences habituelles pour cause de maladie, l'employeur a précisé le motif du licenciement s'il a retracé dans la lettre de motivation du congédiement les absences du salarié et s'il y a indiqué le nombre de jours d'absence cumulés par ce dernier. Il n'a pas besoin d'y indiquer en quoi les absences habituelles pour cause de maladie ont perturbé le fonctionnement de son entreprise alors que cette perturbation est présumée si la fréquence des absences du salarié, non fautives en elles-mêmes, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

La formulation du motif de licenciement relatif aux absences répond dès lors au caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence en ce qu'il a permis au salarié de connaître exactement le reproche formulé.

Il en va de même du motif relatif à une faute qui aurait été commise en date du 25 janvier 2024, lors de la remise à l'employeur d'une camionnette louée par ce dernier.

En ce qui concerne par contre le reproche relatif à une insuffisance professionnelle, il y a lieu de constater que l'exemple repris dans la lettre de motivation, concernant l'installation d'un câble, a été énoncé sans indication de circonstances de temps et sans identification ni du chantier ou client ni des personnes impliquées.

Ce reproche n'est dès lors pas énoncé avec la précision requise par la loi et ne pourra dès lors pas être pris en considération dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

L'employeur reproche en premier lieu à son ancien salarié ses nombreuses absences pour cause de maladie qui auraient fortement perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été en arrêt maladie aux dates mentionnées dans la lettre de motivation, à l'exception des jours fériés du mois de décembre 2022, indiqués en rouge sur le calendrier produit par l'employeur. Il soutient toutefois, d'une part, que ces absences, représentant un taux d'absentéisme inférieur à 10 %, ne peuvent être qualifiées d'absentéisme justifiant la rupture de la relation de travail et, d'autre part, il conteste que ces absences aient pu perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Il souligne en outre que son absence du 29 août au 8 septembre 2023 faisait suite à un accident du travail dûment reconnu par l'employeur, et que son arrêt subséquent du 25 au 29 septembre 2023 était directement lié aux séquelles et répercussions de ce même accident sur son état de santé. Il souligne encore que dans l'exercice de son activité auprès de la société SOCIETE1.), il était continuellement exposé aux intempéries et à des conditions de travail pénibles en hauteur. Ses absences pour cause de maladie n'auraient pas été plus importantes que celles de ses collègues de travail.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En l'espèce, l'employeur se prévaut de 328 heures d'absences sur une période de travail de 15 mois.

Il y a lieu de rappeler que la jurisprudence admet désormais que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (voir Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, arrêt numéro 100/17 du 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

Il échet de constater que l'employeur n'a pas pris en compte l'absence du 29 août au 8 septembre 2023, liée à un accident du travail, dans le calcul des heures d'absence.

Concernant l'absence du 25 au 29 septembre 2023, la société SOCIETE1.) conteste que l'absence soit la conséquence directe de l'activité professionnelle du requérant et plus particulièrement d'un accident de travail survenu fin août 2023.

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (voir Cour 21 juin 2007, numéro 31728 du rôle; Cour 6 janvier 2011, numéro 34840 du rôle; Cour, arrêt numéro 152/18 du 20 décembre 2018, numéro 44281 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

En l'espèce, il ne résulte ni du certificat d'interruption d'activité établi le 27 septembre 2023 ni d'un autre élément du dossier, ni n'est-il offert en preuve, que la maladie est la conséquence d'un accident de travail. La seule reconnaissance d'un accident de travail fin août 2023 est insuffisante pour établir, après une reprise de travail pendant deux semaines, l'origine professionnelle de la maladie ayant causé l'absence du salarié du 25 au 29 septembre 2023.

Concernant le mois de décembre 2022, il résulte du calendrier des absences versées en cause que l'employeur a effectivement pris en compte la journée fériée du 26 décembre dans ses calculs.

Les absences pour cause de maladie n'étant pas contestées pour le surplus et résultant des certificats versés en cause, il y a lieu de retenir que le requérant était absent pour cause de maladie pendant $(328 - 8 =) 320$ heures soit 40 jours sur une période de 15 mois.

Le tribunal retient que ces absences respectivement périodes d'absence pour raison de santé non imputables à un accident de travail n'ont pas un caractère exceptionnel, ni dans leur durée, ni quant à leur fréquence. S'il est évident que l'absence de tout salarié cause certains problèmes d'organisation dans l'entreprise, ces difficultés sont à considérer comme faisant partie du risque inhérent de l'entreprise. Dûment motivées par des certificats médicaux, les absences reprochées à PERSONNE1.), sont à considérer comme faisant partie du risque normal engendré par l'activité de l'entreprise dont l'employeur doit tenir compte et ne justifient pas le licenciement avec préavis intervenu.

L'examen des moyens et arguments relatifs à une éventuelle perturbation du service devient dès lors superfétatoire.

Le salarié conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés en lien avec la camionnette louée par l'employeur. Il conteste plus particulièrement s'être vu confier un nouveau véhicule. Il soutient qu'un autre ouvrier lui a remis ladite camionnette en fin de journée afin qu'il la ramène au siège de l'employeur. Les conditions météorologiques du jour concerné ne lui auraient pas permis de prendre en charge le véhicule avec des habits propres. Il ajoute qu'il ne disposait pas de souliers de rechange sur son lieu de travail, faute d'avoir été informé au préalable qu'il devrait reconduire une nouvelle camionnette. Il conteste encore ne pas avoir obtempéré à l'ordre de l'employeur de nettoyer le véhicule.

Conformément aux dispositions de l'article L.124-11 du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité des faits et du caractère réel et sérieux des motifs invoqués incombe exclusivement à l'employeur.

Or, en l'espèce, les faits tels qu'allégués par l'employeur ne sont étayés par aucune pièce. L'employeur ne verse aucune attestation testimoniale relative à cet incident et il n'offre pas d'établir les faits reprochés à son ancien salarié par voie d'audition de témoins. L'employeur demeure ainsi défaillant dans l'administration de la preuve tant de la réalité que du caractère sérieux du grief relatif à l'utilisation de la camionnette.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de constater que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et, partant, de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

Le dommage matériel

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame paiement d'un montant de 3.729,26 euros correspondant à la perte de revenus subie sur une période de référence de 6 mois à partir du 1^{er} avril 2024.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage. Le salarié ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié licencié abusivement ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

PERSONNE1.) a été licencié par courrier recommandé du 29 janvier 2024 moyennant un préavis de 2 mois, de sorte que la relation de travail s'est terminée le 31 mars 2024.

Il a retrouvé un nouvel emploi dès le 17 mai 2024, date de prise d'effet du contrat conclu avec un nouvel employeur, et jusqu'au 21 octobre 2024.

Le tribunal retient en conséquence que PERSONNE1.), même s'il ne justifie pas avoir recherché un emploi de remplacement pendant le préavis, a fourni les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un emploi de remplacement et minimiser ainsi son préjudice. Sa demande en indemnisation du préjudice matériel doit dès lors être déclarée fondée en principe.

Le tribunal considère, au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge du requérant au moment de son licenciement, qu'une période de deux mois après la fin du contrat sera à prendre en compte comme période de référence pendant laquelle la perte de revenus est en lien causal avec le licenciement.

Il ressort des éléments du dossier que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage d'un montant total brut de 3.322,30 euros durant la période du 1^{er} avril au 16 mai 2024.

Il a en outre touché des salaires à hauteur de 1.634,40 euros auprès de son nouvel employeur durant la période du 17 au 31 mai 2024.

Sur base des fiches de salaires versées en cause, le tribunal retient que sur les six derniers mois de son activité auprès de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a touché un salaire mensuel moyen de 3.484,97 euros.

Sa demande en indemnisation du préjudice matériel doit être déclarée fondée pour un montant de $[(2 \times 3.484,97 =) 6.969,94 - (3.322,30 + 1.634,40 =) 4.956,7 =] 2.013,24$ euros.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) demande ensuite à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

En l'espèce, le requérant a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré et de son ancienneté, à la somme de 1.000 euros.

Indemnité de procédure

PERSONNE1.) avait encore réclamé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750 euros.

Les frais

Il convient de condamner la société SOCIETE1.) aux frais de l'instance en application des dispositions de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi au montant de 3.729,26 euros;

déclare abusif le licenciement moyennant préavis prononcé par lettre recommandée du 29 janvier 2024;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel à concurrence du montant de 2.013,24 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour un montant de 1.000 euros;

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de (2.013,24 + 1.000=) 3.013,24 euros, avec les intérêts légaux à partir du 26 juin 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour un montant de 750 euros;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer de ce chef à PERSONNE1.) un montant de 750 euros;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais 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**