

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3909 / 2025  
L-TRAV-272/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 1<sup>er</sup> DECEMBRE 2025**

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Joey THIES	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.),** demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Christophe BRAULT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Donald VENKATAPEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

**Procédure**

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 8 juillet 2024, répertoire no. 2368/2024.

L'enquête a eu lieu en date du 18 septembre 2024.

La continuation des débats était fixée à l'audience du 8 octobre 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 27 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Rabah LARBI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Christophe BRAULT.

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 avait été fixé le

<b>Jugement qui suit :</b>
----------------------------

Vu le jugement n° 2368/2024 du 8 juillet 2024, ayant ordonné une enquête, ainsi que porté fixation d'une continuation des débats.

Vu le procès-verbal relatif à l'enquête du 18 septembre 2024.

#### Procédure

A l'audience du 27 octobre 2025, PERSONNE1.) présente un décompte actualisé et demande à titre principale la condamnation de la société à responsabilité limitée 1A CLEAN SARL (ci-après « **1A CLEAN** ») au paiement d'une indemnité pour préjudice moral d'un montant de 5.000,- EUR et une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 2.514,91 EUR.

Elle demande à titre subsidiaire la condamnation de 1A CLEAN à une indemnité pour licenciement irrégulier d'un montant de 4.807,50 EUR.

Elle renonce à sa demande du chef d'indemnité pour congé non pris.

Elle demande en tout état de cause l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *agent d'entretien* » par la société à responsabilité SOCIETE2.) SARL (ci-après « **SOCIETE2.)** ») suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 août 2021 avec effet au 16 août 2021.

Pour le surplus, les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n°2368/2024 du 8 juillet 2024.

#### Moyens des parties

**PERSONNE1.)** conteste avoir démissionné par courrier du 10 août 2021. Elle soutient qu'elle a uniquement sollicité l'application des dispositions de la convention collective

de travail pour le secteur « nettoyage de bâtiments » relatives aux obligations s'imposant au cessionnaire dans le cadre de la reprise d'un contrat d'entretien.

Elle sollicite, en conséquence, que soient déclarés abusifs tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet. Elle soutient que les motifs figurant dans la lettre de licenciement du 13 septembre 2021 ne sont pas rédigés avec la précision exigée par le Code du travail et la jurisprudence. Il en irait de même pour les motifs mentionnés dans la lettre de motivation du 7 septembre 2021.

Elle conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués tant dans la lettre de motivation du 7 septembre 2021 que dans la lettre de licenciement du 13 septembre 2021.

Elle précise qu'elle a rejoint SOCIETE2.) en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021. SOCIETE1.) ne lui aurait donné aucune instruction à la reprise du travail après son congé du 16 au 31 août 2021.

Elle conclut encore à l'irrégularité formelle tant du licenciement avec préavis que de celui avec effet immédiat, en raison de l'absence d'un entretien préalable. Elle soutient que CLEAN PLUS fait partie d'un groupe de sociétés comptant plus de 150 salariés.

**SOCIETE1.)** conteste l'irrégularité formelle des licenciements, soutenant qu'il n'y avait pas lieu de convoquer PERSONNE1.) à un entretien préalable. Elle affirme ne pas appartenir à un groupe de sociétés comptant plus de 150 salariés.

Elle fait valoir que, dans son courrier du 10 août 2021, PERSONNE1.) a exprimé de manière non équivoque sa volonté de démissionner à compter du 16 août 2021, ce que confirmerait la prise d'effet, à la même date, du contrat de travail conclu avec la société CLEAN PLUS.

En conséquence, elle estime que les licenciements ne peuvent produire d'effets et ne sauraient être qualifiés d'abusifs.

Elle réduit sa demande reconventionnelle à titre de salaires indûment perçus au montant de 1.625,69 EUR (août 2021 : 1.222,74 EUR ; septembre 2021 : 325,95 EUR) et maintient sa demande fondée de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### Les motifs de la décision

#### La qualification de la lettre du 10 août 2021

Il y a lieu de rappeler que la démission est l'acte juridique unilatéral par lequel le salarié décide de mettre fin au contrat de travail le liant à son employeur.

Elle ne se présume pas et n'engage son auteur que dès l'instant où sa volonté apparaît sans équivoque. Elle ne peut résulter que d'une volonté formelle et expresse, exprimée d'une manière réfléchie et en pleine lucidité.

PERSONNE1.) a déclaré lors de son audition ce qui suit : « *j'ai reçu l'information de Clean Plus par téléphone soit du 9 soit le 10, qu'il n'était pas prévu que je sois transférée auprès d'eux, ni d'ailleurs aucun membre du personnel (...). J'ai alors pris contact avec M. Giacometti qui m'a confirmé qu'un transfert de personnel n'était pas prévu.* »

Elle a écrit dans son courrier du 10 août 2021 notamment ce qui suit : « *On m'a informée du fait que vous souhaitez me conserver au sein de votre effectif. Je vous prie dès lors de bien vouloir noter que, remplissant les conditions de l'article 5.2 a) de la convention collective pour le personnel du secteur nettoyage de bâtiments qui prévoit une ancienneté de 6 mois sur le chantier ainsi que du point 5.2 C), je ne suis pas d'accord de rester auprès de SOCIETE1.) Sàrl. Par conséquent, je vous prie de bien vouloir noter qu'à partir du 16 août 2021, je ne ferai plus partie de votre personnel* ».

Il convient de constater que la requérante a d'abord exprimé son désaccord concernant la décision de conserver les employés affectés au site « Wort », estimant qu'elle remplissait les conditions prévues à l'article 5 de la convention collective applicable au personnel du secteur du nettoyage de bâtiments. Elle a ensuite indiqué qu'elle ne ferait plus partie du personnel à compter du 16 août 2021.

PERSONNE1.) a dès lors considéré que son contrat de travail devait être transféré en vertu de l'article 5 de ladite convention, lequel impose au cessionnaire d'un contrat d'entretien de reprendre les employés affectés au site concerné.

Dans ces circonstances, il ne peut être retenu que PERSONNE1.) ait exprimé, dans la lettre du 10 août 2021, une volonté formelle et expresse de démissionner, dans la mesure où elle soutient que son contrat devait être transféré à CLEAN PLUS.

Au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) n'a pas manifesté une intention claire et explicite de démissionner dans le courrier du 10 août 2021.

### Les licenciements

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier lieu.

#### Le licenciement avec effet immédiat du 13 septembre 2021

##### Examen de précision des motifs du licenciement

Aux termes de 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 licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, le tribunal constate que l'employeur indique dans la lettre de licenciement du 13 septembre 2021 la date et les circonstances précises entourant l'absence injustifiée qu'il reproche à PERSONNE1.).

La partie demanderesse était partant parfaitement en mesure d'apprécier la nature et la portée des faits lui reprochés.

Il y a dès lors lieu d'admettre que le motif de licenciement a été énoncé avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés au requérant, ainsi que les circonstances de fait et de temps, de sorte que la partie demanderesse n'a pas pu se méprendre à cet égard.

### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de 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.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

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.

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

### Examen du caractère réel des motifs

L'absence injustifiée du 1<sup>er</sup> au 13 septembre 2021 présente un caractère réel dès lors qu'il est établi que le contrat de travail de PERSONNE1.) avec CLEAN PLUS a pris effet le 16 août 2021 et que cette dernière a commencé son activité auprès de CLEAN PLUS le 1er septembre 2021.

### Examen du caractère sérieux des motifs

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une

faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3ème ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée du 1<sup>er</sup> au 13 septembre 2021 de PERSONNE1.) s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail. Il s'y ajoute que la requérante n'a pas eu l'intention de reprendre son activité auprès de SOCIETE1.) dans la mesure où cette dernière a commencé son service auprès de CLEAN PLUS le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Le licenciement avec effet immédiat du 13 septembre 2021 est dès lors basé sur des motifs réels et sérieux et est partant justifié.

#### L'irrégularité formelle des licenciements

Conformément à l'article L.124-2 du Code du travail, lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé pour un entretien préalable.

Le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme.

La société défenderesse conteste ce chef de demande au motif qu'elle occupe moins de cent cinquante salariés et n'appartient pas à un groupe.

En ce qui concerne l'existence d'une éventuelle unité économique et sociale, il est de principe que des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale. (en ce sens Cour d'appel 4.3.1999, n° 21839)

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou présente le même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale. (cf. en ce sens Cour d'appel 21.04.2016, n° 41832)

Il appartient au demandeur d'établir que les conditions de l'unité économique et sociale sont réunies.

En l'espèce, PERSONNE1.) produit des extraits du Registre de Commerce et des Sociétés concernant plusieurs entités dont la dénomination est similaire à celle de SOCIETE3.) CLEAN. Toutefois, ces éléments ne sauraient constituer une preuve suffisante pour établir l'existence d'un groupe présentant une unité économique et sociale auquel appartiendrait la partie défenderesse.

Dès lors, il y a lieu de retenir que la requérante ne prouve pas l'appartenance de la partie défenderesse à une telle unité économique et sociale, de sorte que sa demande quant à une irrégularité formelle de son licenciement est à rejeter comme non fondée.

#### Les demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 13 septembre 2021 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qu'en indemnisation du préjudice moral.

#### Les demandes accessoires

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité 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.

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes respectives sont à dire non fondées.

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**revu** le jugement n°2368/2024 du 8 juillet 2024 ;

**déclare** justifié et régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée 1A CLEAN SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 13 septembre 2021 ;

**dit** non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ;

**dit** non fondée la demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement avec préavis du 9 août 2021 et du licenciement avec effet immédiat du 13 septembre 2021 ;

**dit** non fondées les demandes respectives de la société à responsabilité limitée 1A CLEAN SARL et de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée