

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 713 /26
L-TRAV-596/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU JEUDI 19 FEVRIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat, demeurant à Luxembourg,

E T:

PERSONNE2.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant en personne.

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 10 septembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 8 octobre 2025 à 15 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 janvier 2026 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Quentin GAVILLET se présenta pour la partie demanderesse et PERSONNE2.) se présenta en personne.

Le mandataire de la partie demanderesse et PERSONNE2.) furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 10 septembre 2025, PERSONNE1.), a fait convoquer PERSONNE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre dire que le licenciement du 6 juin 2025 est abusif et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| • préjudice matériel | 15.000,00 € |
| • préjudice moral | 15.000,00 € |
| • indemnité de préavis | 1.092,00 € |
| • arriérés de salaires juin 2025 | 129,15 € |

avec les intérêts légaux tels à compter de la demande en justice jusqu'à solde, respectivement, pour ce qui est des arriérés de salaires, à compter de la mise en demeure, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite encore la remise, sous peine d'astreinte, du formulaire U1 et du certificat de travail.

L'exécution provisoire de la décision à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.), requiert l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.), (ci-après PERSONNE1.) ou la requérante) fait exposer qu'elle serait entrée aux services de convoquer PERSONNE2.) en tant que femme de ménage avec effet au 1^{er} octobre 2024, à raison de sept heures par semaine.

En date du 6 juin 2025, l'employeur lui aurait annoncé oralement de mettre un terme au contrat de travail à l'issue de sa prestation de travail le jour même.

PERSONNE1.) affirme ne jamais avoir reçu une lettre de licenciement en bonne et due forme. Or, l'employeur aurait rempli une déclaration de sortie auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE en indiquant une date de sortie au 6 juin 2025 et le motif « *résiliation* ».

Malgré une demande formelle par un message du 27 juin 2025, l'employeur n'aurait pas pris position. Par ailleurs, malgré mise en demeure, son salaire du mois de juin 2025 ne lui aurait pas été réglé.

PERSONNE1.) demande de constater que PERSONNE2.) a procédé à un licenciement oral en la désaffiliant auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE ce qui serait à assimiler à un licenciement avec effet immédiat abusif intervenu en date du 6 juin 2025.

Actuellement, elle demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 1.628,00 €
- préjudice moral 1.500,00 €
- indemnité de préavis 1.092,00 €
- arriérés de salaires juin 2025 129,15 €

Elle maintient en outre sa demande en communication du certificat de travail.

PERSONNE2.) explique qu'en date du 6 juin 2025, il aurait tenté de remettre à PERSONNE1.) en mains propres une lettre de licenciement avec effet immédiat que celle-ci aurait refusé d'accepter et de signer.

Le même jour, il aurait encore expédié la lettre de licenciement par envoi recommandé à l'adresse de PERSONNE1.). Il aurait procédé à la désaffiliation de la requérante avec effet au 6 juin 2025.

Il estime que le licenciement avec effet immédiat, intervenu notamment pour une absence injustifiée en date du 30 mai 2025, serait régulier et justifié.

PERSONNE2.) est encore d'avis que la demande en paiement d'arriérés de salaires ne serait pas fondée et il soulève l'exception d'inexécution dans le chef de la requérante.

Il conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Concernant la lettre de licenciement, PERSONNE1.) fait répliquer qu'elle ne l'aurait jamais reçue.

Subsidiairement, elle considère que le motif invoqué dans le courrier de licenciement ne serait pas précis et serait contesté.

Pour la journée en question, elle aurait prévenu son employeur de son absence en lui adressant une demande de congés.

MOTIVATION DU JUGEMENT

en ce qui concerne la fin de la relation de travail

A titre principal, PERSONNE1.) soutient avoir été licenciée oralement en date du 6 juin 2025 et elle se base sur la déclaration de sortie auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE opérée par l'employeur avec effet au 6 juin 2025.

L'employeur conteste tout licenciement oral.

Il appartient au salarié, qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement oral, de prouver qu'il a été oralement congédié par son employeur.

Or, la preuve d'un licenciement oral d'un salarié ne résulte pas nécessairement de sa désaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE centre commun de la sécurité sociale, à défaut d'autres indices qui viennent s'y ajouter.

En effet, en ce qui concerne la désaffiliation du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE opérée par l'employeur, il est de jurisprudence constante qu'elle constitue une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la désaffiliation avec effet au 6 juin 2025 n'est pas de nature à établir ni même à corroborer un licenciement oral à cette même date, surtout si l'employeur a procédé à un licenciement avec effet immédiat par écrit.

Il s'ensuit que la demande n'est pas fondée sur sa base principale.

PERSONNE2.) a versé en cause une lettre de licenciement datée du 6 juin 2025 qui est rédigée comme suit :

(scan)

Conformément à l'article L.124-3 (1) du Code du travail, l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

Il appartient donc à l'employeur de porter le licenciement à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

PERSONNE2.) soutient qu'en date du 6 juin 2025, il aurait essayé de remettre une copie de la lettre de licenciement à PERSONNE1.) en mains propres qui cependant ne l'aurait pas contresignée.

PERSONNE1.) conteste que l'employeur ait voulu lui remettre en mains propres une lettre de licenciement datée du 6 juin 2025.

Il est acquis en cause que PERSONNE1.) n'a pas apposé sa signature sur le double de la lettre de licenciement.

Au vu des versions contradictoires des parties au litige, il y a lieu de retenir que l'employeur n'a pas établi avoir porté à la connaissance de la salarié le courrier de licenciement par une de remise en mains propres en date du 6 juin 2025.

PERSONNE1.) conteste ensuite avoir reçu la lettre de licenciement envoyée par lettre recommandée.

Il résulte des pièces versées par PERSONNE2.) que ce courrier a été posté en date du 6 juin 2025 à PERSONNE1.) à l'adresse suivante : F-ADRESSE3.).

Il s'agit effectivement de l'adresse qui figure sur le contrat de travail conclu entre les parties. Cette même adresse figure par ailleurs dans tous les documents produits au dossier, notamment la mise en demeure du litismandataire de la requérante ainsi que la requête.

Cet envoi recommandé a cependant été retourné à l'expéditeur avec l'information suivante : « *destinataire inconnu à cette adresse* ».

Il découle de l'essence même de l'article L.124-3 (1) du Code du travail qu'il appartient donc à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

En l'occurrence, il convient de constater que même si la lettre recommandée contenant le courrier de licenciement a été envoyé à une adresse correcte, toujours est-il qu'il n'a pas été valablement notifiée à PERSONNE1.) pour des raisons que le tribunal ignore.

Or, si, pour une raison même non inhérente à l'employeur, la lettre n'est pas notifiée au salarié, le licenciement est à qualifier d'abusif, le salarié n'ayant pas été mis en mesure de connaître la décision émanant de l'employeur, ni les motifs gisant à la base du licenciement. (cf. Cour d'appel du 06 mai 2006, n°33637 du rôle.

Il y dès lors lieu de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 6 juin 2025 abusif.

en ce qui concerne les montants réclamés

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Au de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de deux mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 1.092 euros.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 1.638 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de trois mois.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE2.) conteste les montants réclamés en son principe et dans son quantum et plaide que la requérante n'établirait pas avoir entrepris des efforts suffisants pour chercher un nouvel emploi.

Il appartient donc au salarié d'établir qu'il a subi un dommage en relation causal avec le congédiement abusif.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour

retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que la requérante s'est inscrit sur un portail dénommé « ALIAS1.) » en France.

Elle verse l'annonce avec son profil et quelques échanges de messages avec des employeurs potentiels ayant répondu par un refus de sa candidature.

En l'espèce, en raison de la faible ancienneté de services auprès de son ancien employeur et de la nature de l'emploi occupée, la période de référence en relation causale avec le licenciement opérée est à fixer à deux mois.

Dès lors, il y a lieu de considérer que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) a cependant droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière qui, compte tenu des circonstances du licenciement et de la faible ancienneté de services, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 200 euros.

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de PERSONNE2.) au paiement de la somme de 129,15 euros au titre d'arriérés de salaires pour le mois de juin 2025.

PERSONNE2.) conteste cette demande en plaidant l'exception d'inexécution. Comme la requérante se serait trouvée en absence injustifiée, aucun salaire ne serait dû.

Le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le salarié au profit de l'employeur. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à ce dernier. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

L'employeur ne pourrait en effet être dispensé de son obligation de payer le salaire qu'à condition d'établir que l'absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (cf. Cour d'appel, arrêt du 2 décembre 2004, numéro NUMERO1.) du rôle).

Par ailleurs, le salarié est présumé avoir presté son travail. Si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier, notamment des versions des faits données par les deux parties que PERSONNE1.) a presté une journée de travail en juin 2025, à savoir le 6 juin 2025. L'employeur soutient en effet avoir tenté de lui remettre le courrier de licenciement à la requérante qui de son côté affirme avoir licenciée oralement en date du 6 juin 2025 « à l'issue de sa prestation de travail du jour même ».

Il s'ensuit que PERSONNE2.) est dès lors mal venu d'opposer l'exception d'inexécution pour le paiement du salaire pour la journée de travail prestée en juin 2025.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) a ainsi droit au paiement de son salaire à hauteur de 129,15 euros brut, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit, en principe, porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

en ce qui concerne les documents

Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise, sous peine d'astreinte, du formulaire U1 et du certificat de travail, il y a lieu de constater que ces documents ont été versés par PERSONNE2.) (pièces 12), de sorte que cette demande est à déclarer non fondée.

en ce qui concerne les demandes accessoires

indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 200 euros.

exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « *salaire échu*» présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue.

En l'espèce, le montant de la condamnation au paiement des arriérés de salaires s'élève à 129,15 euros.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne cette somme.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), intervenu le 6 juin 2025;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.), en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.092,00 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.), en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.), en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 200 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.), en paiement d'arriérés de salaires pour le mois de juin 2025 pour le montant de 129,15 euros bruts;

en conséquence:

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 1.4621,15 euros (mille quatre cent vingt et un euros et quinze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.), en communication du formulaire U1 et du certificat de travail;

ordonne l'exécution provisoire pour le montant de 129,15 euros;

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 200 euros;

condamne PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG