

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 399/26
L-TRAV-883/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 28 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Jordan MICHEL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine,
demeurant à Frisange,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux 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 11 décembre 2024, sous le numéro 883/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 février 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 décembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 décembre 2025, Maître Jordan MICHEL s'est présenté pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. »), tandis que Maître Maristella SADDI, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (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 « *d'Agent de Sécurité* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 28 mars 2023 avec effet au 29 mars 2023.

Le prédit contrat a prévu une période d'essai du 29 mars 2023 au 29 septembre 2023 qui a été validée par l'employeur.

La rémunération brute d'PERSONNE1.) a été de 2.846,39.- euros brut.

Le 10 septembre 2024, PERSONNE1.) a reçu une lettre de convocation avec entretien préalable devant se tenir le 17 septembre 2024 à 15.00 heures.

Par courrier recommandé du 18 octobre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de deux mois.

Le courrier a été réceptionnée par PERSONNE1.) le 28 octobre 2024.

En date du 29 octobre 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

L'employeur a réceptionné la demande de motifs en date du 5 novembre 2024.

Par courrier du 28 novembre 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DES MOTIFS

La lettre de motifs a été réceptionnée le 4 décembre 2024 par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) avait une ancienneté de 22 mois à la fin du contrat et était âgé de 31 ans.

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 11 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet.

Il demande de déclarer le licenciement irrégulier, partant de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.848,39.- euros correspondant à un mois de salaire brut à titre de licenciement irrégulier.

Il demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.696,78.- euros correspondant à deux mois de préavis non versés par l'employeur pour la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 décembre 2024.

Il demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 340,19.- euros correspondant au solde restant dû au titre du salaire du mois d'octobre 2024.

Il demande de déclarer le licenciement abusif, par conséquent, de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.696,78.- euros correspondant au préjudice financier subi en raison du licenciement abusif.

En tout état de cause, il réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.848,39.- euros correspondant au préjudice moral subi.

Les prédites demandes sont encore à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- 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.

A l'audience des plaidoiries du 10 décembre 2025, PERSONNE1.) remet une note de plaidoirie. Il modifie ses demandes et il :

- renonce à sa demande de paiement du solde restant dû au titre du salaire du mois d'octobre 2024 ;
- diminue sa demande quant au préjudice financier subi au montant de 2.256,98.- euros.

PERSONNE1.) explique que son état de santé s'est fortement dégradé début mars 2024.

Il aurait dû être hospitalisé au HÔPITAL1.) à compter du 11 mars 2024 jusqu'au 4 avril 2024.

En raison de son état de santé, son arrêt de travail initial aurait été prolongé à plusieurs reprises du 4 avril 2024 au 28 avril 2024, du 25 avril 2024 au 30 mai 2024, du 29 mai 2024 au 26 juin 2024, du 24 juin 2024 au 31 juillet 2024, du 31 juillet 2024 au 25 septembre 2024.

PERSONNE1.) précise que l'entretien préalable au licenciement a eu lieu le 17 septembre 2024, mais que l'employeur n'aurait décidé à le licencier que près de 4 semaines plus tard, soit le 18 octobre 2024.

La lettre de licenciement serait datée au 24 septembre 2024, mais elle aurait été notifiée très tardivement le 18 octobre 2024 par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans un premier temps, PERSONNE1.) développe l'irrégularité de la procédure du licenciement. En conformité à l'article L.124-2 du Code du travail (1), (3) et (4), il explique qu'en cas d'entretien préalable, l'employeur serait tenu de licencier au plus tôt le jour qui suit l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien. Le délai de 8 jours n'ayant pas été respecté, alors que le licenciement serait intervenu près d'un mois plus tard, le licenciement serait à déclarer irrégulier. Bien que la lettre soit datée au 24 septembre 2024, elle n'aurait qu'été notifiée le 18 octobre 2024.

Dans un second temps, en raison de cette notification tardive, le calcul quant au début du délai de préavis serait erroné. La société SOCIETE1.) aurait indiqué un préavis débutant le 1^{er} octobre 2024, pour se terminer le 30 novembre 2024 au soir. Or, au vu de la notification en date du 18 octobre 2024, le délai de préavis ne pourrait que courir à partir du 1^{er} novembre 2024, pour se

terminer le 31 décembre 2024. La société SOCIETE1.) resterait donc redevable des mois de novembre et décembre 2024.

Dans un troisième lieu, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que le motif d'absences habituelles pour raison de santé ne serait pas donné. L'employeur devrait prouver que son absence aurait réellement perturbé le bon fonctionnement de la société. La société SOCIETE1.) ne pourrait pas non plus se baser sur le seul taux d'absentéisme du 10 février 2024 au 10 septembre 2024 pour fonder cette demande.

La société SOCIETE1.) serait une entreprise de très grande taille employant près de 1.650 salariés au Luxembourg et qui réaliserait un chiffre d'affaires annuel de 80 millions d'euros. Elle disposerait de nombreux agents de sécurité de remplacement à disposition pour prendre en charge les tâches accomplies par les salariés malades. En absence de preuves en ce sens, le licenciement devrait être déclaré abusif.

PERSONNE1.) réplique qu'il aurait été apte à travailler à partir d'octobre 2024. Il expose qu'il existerait une décision du président du contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) l'ayant déclaré apte au travail, de sorte que les indemnités de préavis de novembre 2024 et décembre 2024 seraient à la charge de la défenderesse.

Quant au contenu du courrier du 18 octobre 2024, PERSONNE1.) aurait écrit aux ressources humaines de la société SOCIETE1.). Cette dernière aurait confirmé que la lettre du 18 octobre 2024 aurait contenu son licenciement avec préavis.

Quant à la pièce adverse versée à titre de preuve d'envoi, il conteste que l'inscription faite sur un document non autrement défini pourrait être admis en tant que preuve d'envoi. En effet, il ignorerait s'il s'agit d'un document interne ou établi par la défenderesse.

Quant à la décision du CMSS, cette dernière rendrait l'arrêt de travail caduc.

De toute manière, PERSONNE1.) aurait droit à une indemnité de préavis à partir du 12 décembre 2024 au 30 décembre 2024, période durant laquelle, il n'aurait pas été malade.

Si le préavis se termine en décembre, alors les recherches d'emplois seraient valables et non tardives.

Quant à l'irrégularité formelle, le Code du travail serait explicite qu'en cas de non-respect de la procédure de l'entretien préalable et des délais prévus, le licenciement est irrégulier.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste les prétentions adverses quant à la notification du courrier de licenciement. Elle soutient que la lettre du 24 septembre 2024 aurait été déposée et envoyée le même jour.

Les prétentions adverses sont partant contestées et la demande relative à l'indemnité de préavis à débouter. La demande en paiement des mois de novembre 2024 et décembre seraient à rejeter.

Le salaire de novembre 2024 ne serait pas à la charge de l'employeur, mais de la CNS.

PERSONNE1.) ayant été licencié le 24 septembre 2024, le préavis commencerait à courir à partir du 1^{er} octobre 2024. Le requérant aurait versé un certificat de maladie jusqu'au 11 décembre 2024.

La société SOCIETE1.) estime qu'au vu de la jurisprudence, le certificat médical remis à l'employeur primerait la décision du président du CMSS.

L'employeur resterait lié par le certificat médical. Par conséquent, le préavis serait à payer par la CNS et non l'employeur. La demande adverse serait partant à rejeter.

Quant au licenciement, la société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, le taux d'absentéisme et les dates seraient indiquées.

Le préjudice matériel et moral serait contesté au vu des quelques recherches soumises à l'appréciation du tribunal.

La première recherche d'emploi aurait eu lieu en décembre 2024, soit 2 mois après le licenciement, soit de manière tardive. D'ailleurs les recherches ne concerneraient pas un poste équivalent à celui de la société SOCIETE1.).

La défenderesse réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant à l'irrégularité formelle, le licenciement aurait bien eu lieu le 24 septembre 2024, donc endéans le délai de 8 jours. D'ailleurs, le non-respect du délai de 8 jours ne constituerait pas une violation d'une formalité substantielle.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire quant à l'irrégularité formelle

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

3.2. Quant au licenciement

3.2.1. La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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.124-5 (2) du Code 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

Il y lieu de rappeler que 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, l'employeur reproche au requérant l'absentéisme habituel pour raison de santé et par conséquent la disparition progressive puis totale de la confiance de l'employeur.

Il y a lieu de constater que l'employeur détaille exactement les jours d'absence au cours de février 2024 à octobre 2024 sur lesquels il fonde sa décision de licencier.

Il a, en outre, affirmé que les absences du salarié ont perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, les collègues de travail ayant dû pallier ces absences, et que la société SOCIETE1.) n'était pas en mesure de pallier l'absence de son salarié en raison du caractère irrégulier et imprévisible de ses absences.

En cas d'absences prolongées d'un salarié, une désorganisation au sein de la société est présumée, dans la mesure où, en principe, une entreprise n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs.

Le nombre important de salariés de la société SOCIETE1.) ne se traduit pas automatiquement par le fait que certains salariés seraient employés en surplus pour pallier les absences éventuelles d'autres salariés.

Il ne saurait, dès lors, être fait grief à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir fourni davantage de précisions quant aux mesures prises pour remédier aux absences d'PERSONNE1.).

La défenderesse indique également un taux d'absentéisme de 75% pour la période précitée.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs du licenciement, de sorte que le premier moyen d'PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Concernant le grief d'absentéisme, l'employeur relève que les absences constatées au cours de février 2024 à octobre 2024 représenterait un taux d'absentéisme de 75%. Il explique que seules les absences de l'année 2024 seraient suffisantes à caractériser le motif, alors qu'PERSONNE1.) aurait été absent pour un total de 1072 heures.

Au vu des certificats de maladie versés, ce reproche est réel.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même possibilité d'amélioration dans un avenir proche.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service et il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

En revanche, il est de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

En effet, 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.

Il a ainsi été retenu que les absences dues à des accidents de travail ont leur origine dans l'activité de l'entreprise et que l'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ne constitue pas un motif de licenciement.

En ce qui concerne le caractère sérieux du motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, le requérant ne conteste pas avoir été absent pour cause de maladie pendant les jours indiqués par l'employeur durant l'année 2024.

Considérant que la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception et que le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit, le taux d'absence d'PERSONNE1.) en 2024 était élevé, alors que le requérant était en congé maladie du 22 février 2024 au 3 mars 2024, puis de manière continue du 11 mars 2024 au 10 septembre 2024. Seule durant l'année 2024, le requérant était absent pendant quasiment 7 mois entiers.

Il appert ainsi de la liste des absences du requérant que ces dernières sont à considérer comme un absentéisme habituel pour raison de santé.

Le requérant conteste cependant que ses absences aient désorganisé le service dans lequel il a travaillé.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il aurait appartenu au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse, ce qu'il est resté en défaut de faire.

En effet, il résulte de la liste des absences du requérant que les absences étaient tantôt des absences de très longue durée, tantôt des absences de courtes durées ce qui n'a pas permis à la partie défenderesse d'organiser de manière tant soit peu convenable le service auquel était affecté le requérant.

Les absences du requérant étaient ainsi non seulement répétées, mais également irrégulières et imprévisibles, mettant la partie défenderesse dans une situation où elle ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancien salarié, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

La partie défenderesse était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration du requérant ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à la partie défenderesse de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

La fréquence et la durée des incapacités de travail du requérant ont forcément dû perturber l'organisation de la partie défenderesse.

Il ressort de tout ce qui précède que le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 24 septembre 2024 doit partant être déclaré régulier et justifié et il y a lieu de rejeter les demandes d'PERSONNE1.).

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice matériel et moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.3. Quant à la date de notification de la lettre de motifs

Afin de réclamer son indemnité de préavis, ainsi qu'une indemnité pour irrégularité formelle, PERSONNE1.) soutient que la lettre de licenciement du 24 septembre 2024 ne lui aurait pas été envoyée à cette date, mais qu'en date du 18 octobre 2024.

La société SOCIETE1.) verse un avis de réception (avis rose), sur lequel la date du dépôt a été inscrite de manière manuscrite. Il ne s'agit pas de la copie de l'avis après retour par la poste et donc après remise au destinataire, mais d'une copie de l'avis avant envoi. Il n'est pas établi que a

inscrit la date de dépôt de sorte que cette pièce n'est pas déterminant pour pouvoir admettre que l'envoi aurait eu lieu le 24 septembre 2024.

Elle verse encore une page d'un carnet de dépôt postal, suivant lequel le recommandé adressé à PERSONNE1.) n° NUMERO2.) aurait été accepté par l'agent de la poste. En effet l'indication est la suivante : « *Timbre à date et signature de l'agent ayant accepté l'envoi* ». PERSONNE1.) soutient à juste titre que ce ne serait pas parce que l'agent de la poste accepte l'envoi, qu'il l'a effectivement envoyé à cette date. Le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier la valeur de cette pièce, alors qu'il n'est pas établi s'il s'agit d'une pièce interne à la poste ou à la société SOCIETE1.). Cette pièce n'est partant pas non plus déterminante, en absence d'une preuve d'envoi, ou d'un timbre apposé sur la lettre contenant le courrier de licenciement.

PERSONNE1.) conteste avoir reçu un quelconque courrier proche de la date du 24 septembre 2024. Il n'expose encore qu'aucun accusé de réception n'est versé aux débats. Il verse à son tour un « *Track and Trace* » de SOCIETE2.), démontrant qu'un courrier lui a été adressé le 18 octobre 2024. Suivant le prédit traçage, il aurait été absent le 21 octobre 2024 et le courrier aurait finalement été retourné à l'émetteur le 28 octobre 2024.

Il explique que, selon lui, ce courrier aurait contenu la lettre de licenciement.

La société SOCIETE1.) soulève que le courrier qui a été remis le 18 octobre 2024, n'aurait pas contenu la lettre de licenciement. Elle n'a cependant pas été en mesure d'exposer ce qu'elle aurait contenu, sauf le fait qu'un autre n° de recommandée est renseigné au « *Track and Trace* », soit le n° NUMERO3.).

Il ressort cependant d'un échange de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) des 28 et 29 octobre 2024 que le recommandé en question est revenu au siège. Le prédit courriel du 29 octobre 2024 indique en tant que pièce joint « *PERSONNE1.) AS 12388 – Licenciement avec préavis 30-11-2024.pdf* ».

Il ressort de ce qui précède qu'PERSONNE1.) a rapporté à suffisance la preuve que le courrier envoyé le 18 octobre 2024 contenait sa lettre de licenciement du 24 septembre 2024.

3.4. Quant au préavis à respecter

L'article L.124-3 (3) du Code du travail dispose que les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié :

« (...) *le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois* ».

En l'espèce, le licenciement est intervenu par courrier envoyé le 18 octobre 2024, le salarié ayant été avisé le 21 octobre 2024 par avis de passage de la poste française. En effet, l'employeur n'a pas à supporter le choix du salarié de ne pas réceptionner ses courriers.

Le licenciement étant intervenu le 18 octobre 2024, le délai de préavis aurait dû prendre cours le 1^{er} novembre 2024, jusqu'au 31 décembre 2024, alors qu'PERSONNE1.) a droit à 2 mois de préavis.

3.5. Quant au paiement de la période de préavis

La société SOCIETE1.) soutient que le paiement du mois de novembre 2024 et décembre 2024 serait à la charge de la CNS.

En effet, suivant courrier de la CNS du 10 juin 2024, l'employeur est informé que les charges de paiement passant à la CNS à partir du mois de juin 2024 pour PERSONNE1.).

PERSONNE1.) verse un courriel de la CNS du 28 novembre 2024 dont la teneur est la suivante :

« Bonjour,

Vos indemnités pécuniaires pour cause de maladie sont bloqué àpd 28.10.2024 parce que vous avez été jugé apte au travail par le CMSS.

Cette information vous a été transmis dans une décision présidentielle du 17.10.2024.

(...) »

Même sur demande expresse du tribunal de verser ladite décision, PERSONNE1.) a soutenu qu'il ne la détenait pas, bien qu'il en était le destinataire et qu'il ne pourrait pas la verser.

Même à admettre que la prédite décision existe, il y a lieu de rappeler que l'avis du médecin-conseil n'a aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne peut, partant, constituer à lui seul la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux produit par PERSONNE1.) et par conséquent être concluant pour dire que le requérant aurait été apte à reprendre le travail fin octobre 2024.

La décision de la CMSS n'ayant pas été produite, il convient de retenir qu'PERSONNE1.) était bien en arrêt maladie jusqu'au 11 décembre 2024, de sorte que cette période reste à la charge de la CNS en absence d'autres indications ou d'un troisième avis permettant au tribunal de trancher.

Il reste tout de même un fait que du 12 décembre 2024 au 31 décembre 2024 l'employeur reste redevable du reste du préavis à payer, alors qu'un certificat d'incapacité de travail n'a pas été remis.

PERSONNE1.) réclame le montant de 2.848,39.- euros pour le mois de décembre 2024. Le tribunal n'ayant pas d'indication quant au montant perçu par la CNS, il y a lieu de dire qu'il n'a que droit au salaire pour la période du 12 décembre 2024 au 31 décembre 2024 au *pro rata*.

Le requérant ayant un horaire variable suivant l'article 5 du contrat de travail du 28 mars 2023, un calcul suivant jours ouvrables et avec un taux horaire n'est pas possible.

Il y a lieu de dire la demande d'PERSONNE1.) fondée pour la période du 12 décembre 2024 au 31 décembre 2024, pour un montant de **1.836,38.- euros** [(2.846,39.- euros salaire mensuel / 31) x 20 jours (31 jours en décembre – 11 jours à charge de la CNS)] avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.6. Quant à l'irrégularité formelle

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 prédit entretien préalable a pris place le 17 septembre 2024 à 15.00 heures.

Tel qu'il vient d'être développé au point 3.3. du présent jugement, la société SOCIETE1.) n'a pas pu prouver l'envoi de la lettre de licenciement en date du 24 septembre 2024. Au contraire, le tribunal a retenu un envoi en date du 18 octobre 2024.

Le requérant soutient que le non-respect du délai de 8 jours pour envoyer la lettre de licenciement constituerait une irrégularité formelle.

La société SOCIETE1.) soutient qu'il ne serait pas question d'une formalité substantielle, de sorte à ce qu'il ne pourrait y avoir une irrégularité formelle.

L'article L.124-2 du Code du travail dispose ce qui suit :

(1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. »

L'article L.124-2 (4) du Code du travail retient expressément que le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au prédit article est irrégulier pour vice de forme. Le prédit article fait état de « *la procédure* », sans aucune distinction quant à la tenue de l'entretien préalable, les modalités de convocation, la représentation lors de l'entretien ou encore les délais pour notifier un licenciement.

Retenir que le non-respect du délai de 8 jours pour licencier ne serait pas constitutif d'une irrégularité formelle, serait égal à mettre à néant le paragraphe (3) de l'article L. 124-2 du Code du travail, alors qu'il n'y aurait aucune sanction pour le non-respect du délai de 8 jours.

Le législateur a expressément prévu cette étape de la procédure de l'entretien préalable suivie par un licenciement, de sorte que la notification en dehors du délai de 8 jours est une formalité substantielle qui doit être sanctionnée par une indemnité pour irrégularité formelle.

Il y a par conséquent lieu de déclarer fondée la demande d'PERSONNE1.).

Suivant l'article L. 124-12 (3) du Code du travail, si la juridiction de travail juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

Il s'ensuit que la sanction d'une irrégularité formelle n'est pas comme le fait entendre PERSONNE1.) un mois de salaire, mais au maximum un mois de salaire.

Eu égard aux circonstances de l'affaire, le tribunal fixe cette indemnité à la somme de **1.000.-** euros.

4. Demandes accessoires

4.1. 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.

4.2. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de **1.836,38.- euros** redû à titre d'indemnité de préavis.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse 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 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- renonce à sa demande de paiement du solde restant dû au titre du salaire du mois d'octobre 2024 ;
- diminue sa demande quant au préjudice financier subi au montant de 2.256,98.- euros ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 18 octobre 2024 ;

déclare non fondées les demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral d'PERSONNE1.) qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, **partant en déboute** ;

donne acte à PERSONNE1.) de son incapacité de verser la décision présidentielle du 17 octobre 2024 du Contrôle médical de la Sécurité Sociale ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) quant à l'indemnité de préavis non perçue pour la période du 12 décembre 2024 au 31 décembre 2024 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.836,38.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

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 ;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au paiement de l'indemnité de préavis de 1.836,38.- euros, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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 de et à Luxembourg, 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