

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.:102 / 2026
L-TRAV-136/25**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 JANVIER 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
Monia HALLER	assesseur-salarié
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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 conseil de gérance sinon par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Maristella SADDI, avocate, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

ainsi que

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE3.), pour autant que de besoin par Monsieur

le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMANN, 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 13 mars 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 mars 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Matthias LINDAUER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Maristella SADDI répliqua pour la société défenderesse. Maître Luka VREBAC représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 13 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, avec les intérêts légaux à partir du 17 décembre 2024, date du licenciement, sinon à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à solde, les montants suivants :

*préjudice matériel : 8.409,48 EUR,

*préjudice moral : 4.000,- EUR,

*indemnités pour congé non pris : 690,85 EUR.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

À l'audience publique du 9 décembre 2025, la requérante a renoncé à sa demande à titre d'indemnité de congé non pris.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *femme de charge* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 19 septembre 2024. L'article NUMERO2.) dudit contrat de travail stipulait une période d'essai de six mois à partir de la prise d'effet du contrat.

Par courrier du 17 décembre 2024, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis, courant du 17 décembre 2024 au 1^{er} janvier 2025.

Ledit courrier se lit comme suit :

Par courrier du 10 janvier 2025, PERSONNE1.) a demandé les motifs gisant à la base de son licenciement avec préavis.

Par un courrier recommandé du même jour, PERSONNE1.) conteste son licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

Elle soutient qu'elle se trouvait en congé maladie au moment du licenciement, intervenu le 17 décembre 2024, et qu'elle avait respecté les obligations d'information prévues à l'article L.121-6 (3) du Code du travail. Dès lors, l'employeur n'aurait pas été autorisé à procéder au licenciement en vertu de cette disposition.

Elle fait encore valoir que SOCIETE1.) ne lui a pas fourni les motifs du licenciement.

L'employeur aurait été informé par un message WhatsApp envoyé le 16 décembre 2024, dès le premier jour de son incapacité de travail, laquelle couvrait la période du 17 au 20 décembre 2024. Elle soutient qu'il n'y a pas lieu d'écarter la traduction libre de ce message, dès lors que l'employeur en aurait parfaitement compris le sens, en procédant lui-même à une traduction identique.

Le certificat d'incapacité de travail du 17 décembre 2024 aurait été remis à l'employeur par email du 17 décembre 2024 à 22h46.

SOCIETE1.) conclut au caractère régulier et justifié du licenciement du 17 décembre 2024. Elle conteste que la requérante ait bénéficié de la protection contre le licenciement édictée par l'article L.121-6 du Code du travail en soutenant que cette dernière n'a pas satisfait aux obligations d'information y prévues.

Elle demande le rejet de la traduction libre produite par la requérante du message WhatsApp du 16 décembre 2024.

Elle conteste avoir été dûment informée de l'incapacité de travail de la requérante, le message ne mentionnant pas explicitement que l'absence était liée à un état de maladie.

Le licenciement aurait été notifié par courrier recommandé remis aux services postaux le 17 décembre 2024 à 9h18, soit avant la réception du message WhatsApp envoyé le même jour à 18 h27 et avant la transmission du certificat médical.

SOCIETE1.) soutient par ailleurs qu'elle n'était pas tenue de motiver le licenciement avec préavis intervenu en période d'essai, de sorte que celui-ci doit être déclaré justifié.

Elle conteste, à titre subsidiaire, les préjudices matériel et moral invoqués par la requérante tant en leur principe qu'en leur quantum.

Enfin, elle sollicite l'allocation d'une indemnité de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte actualisé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 20.686,59 EUR, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

Le rejet de la pièce

Aux termes de l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières.

En l'espèce, la pièce numéro NUMERO2.) produite par la partie demanderesse, consistant en un échange WhatsApp entre les parties, est rédigée en langue portugaise.

Avec ce message, PERSONNE1.) a versé une traduction libre.

Il ressort de l'échange WhatsApp du 16 décembre 2024 que l'employeur et la requérante ont communiqué en langue portugaise.

L'employeur n'a par ailleurs pas précisé dans quelle mesure la traduction libre ne correspond pas à la réalité.

Faute de contestations concrètes de la part de SOCIETE1.) quant au contenu de la traduction, il y a lieu d'admettre celle-ci et de rejeter le moyen soulevé par SOCIETE1.).

Le fond

Le moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai, l'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose :

« Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Il résulte du renvoi à l'article L.121-6 du Code du travail que le salarié en incapacité de travail dûment constatée médicalement et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante :

* l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical,

* le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement,

* la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal,

* aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (cf. Cour d'appel, III, 11.10.2007, n° du rôle 31 390).

L'article L.121-6 du Code du travail fait donc peser une double obligation sur le salarié, celle d'informer son patron des raisons de son absence et celle de lui faire parvenir la preuve du caractère justifié de cette absence.

Il appartient au salarié qui conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du Code du travail de prouver que l'employeur a procédé au licenciement malgré le fait d'avoir été informé de l'incapacité de travail dans les conditions prescrites par les paragraphes (1) et (2) dudit article.

Selon la traduction libre produite par la requérante, le message WhatsApp qu'elle a adressé à son employeur le 16 décembre 2024 était rédigé comme suit : « *Je ne pourrai pas me rendre au travail demain. Je vous préviendrai* ».

La requérante n'a pas précisé que son absence était liée à une incapacité de travail pour cause de maladie, de sorte que l'employeur n'a pas connu la raison de son absence. L'employeur n'a dès lors pas été dûment informé de la maladie de la requérante.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement avec effet immédiat, de sorte que SOCIETE1.) n'a pas violé ladite disposition.

Le licenciement

Dans le cadre du licenciement avec préavis pendant la période d'essai, tel le cas en l'espèce, l'employeur n'est pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office, de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail au cours de la période d'essai, sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus, ce qui n'est pas allégué en l'espèce.

En effet, le contrat à l'essai peut, sous réserve de l'abus de droit, être résilié à tout moment avant la fin de la période d'essai, le salarié ne bénéficie pas d'une garantie d'emploi.

Il s'ensuit de ce qui précède que le licenciement est valablement intervenu en date du 17 décembre 2024.

Les demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 17 décembre 2024 était justifié, la requérante est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

La demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail

Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la requérante ayant succombé, sa demande en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de la société défenderesse en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens. Au vu de la nature du litige et des éléments de la cause, le tribunal fixe le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 500,- EUR.

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 la partie requérante.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 17 décembre 2024 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence du montant de 500,- EUR ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de 500,- EUR 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