

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 104 / 2026  
L-TRAV-627/22**

**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
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 L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PENA PIRES, avocate à la Cour,  
en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre  
professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

***et***

**PERSONNE2.)**, établie et ayant son activité commerciale à L-ADRESSE2.), inscrite  
au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro  
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alexandra CORRE, avocate à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

**Procédure**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le  
tribunal de ce siège le 27 mai 2024 sous le numéro NUMERO2.)/24, dont le dispositif  
est conçu comme suit :

*« le Tribunal du travail de Luxembourg,*

*statuant contradictoirement et en premier ressort,*

*vidant l'instance,*

*dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) présentées dans sa requête déposée le 11 novembre 2022,*

*dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,*

*dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,*

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

Le jugement dont question a été réformé par arrêt de la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en date du 5 juin 2025, numéro CAL-2024-00678 du rôle, dont le dispositif est conçu comme suit :

*« la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,*

*déboutant de toutes autres conclusions plus amples ou contraires,*

*reçoit l'appel,*

*le dit fondé,*

*réformant,*

*déclare recevables les demandes formées par PERSONNE1.) suivant requête déposée le 11 novembre 2022,*

*déboute PERSONNE2.) de sa demande reconventionnelle en indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel,*

*déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,*

*réserve le surplus et renvoie l'affaire en prosécution de cause devant la juridiction du premier degré autrement composée,*

*condamne PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Clément SCUVEE, sur ses affirmations de droit. »*

Au vu de l'email du 16 juin 2025 de Maître Lucas LUTHI, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 8 décembre 2025 et fut utilement retenue à cette audience. Lors de cette audience, Maître Melissa PENA PIRES exposa les moyens de la partie

demanderesse tandis que Maître Alexandra CORRE répliqua pour la société défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est, à l'audience du 8 décembre 2025, ni présenté ni fait représenter pour faire valoir ses moyens. Par courrier du 8 décembre 2025, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente instance.

Le tribunal a alors pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

### **Jugement qui suit :**

#### Procédure

Par un jugement du 27 mai 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé, a dit irrecevables pour forclusion les demandes de PERSONNE1.) présentées dans la requête déposée le 11 novembre 2022.

Par un arrêt du 5 juin 2025, la Cour d'appel a réformé ledit jugement et a retenu que les demandes formulées par la requérante dans ladite requête sont recevables. L'affaire fut renvoyée devant le tribunal du travail de Luxembourg, autrement composé.

A l'audience des plaidoiries du 8 décembre 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte actualisé et réclame désormais les montants suivants :

\*indemnité compensatoire de préavis : 11.180,40 EUR,

\*indemnité de départ : 3.726,80 EUR,

\*préjudice matériel : 18.634,- EUR,

\*préjudice moral : 5.000,- EUR.

Au cours du délibéré, le mandataire de PERSONNE1.) a versé une pièce supplémentaire et a donné des explications par rapport à cette pièce dans un email du 9 décembre 2025. Le mandataire de PERSONNE2.) y a répondu par un email du même jour.

Les plaidoiries sont orales devant le tribunal de paix et elles sont exposées à l'audience fixée à cette fin, de sorte que les emails des parties du 9 décembre 2025 ainsi que la pièce versée en cours de délibéré sont à rejeter. Le tribunal ne tiendra pas compte des développements contenus dans les prédits emails.

#### Faits

PERSONNE1.) fut engagée par PERSONNE2.) par contrat de travail du 15 mars 2008.

Par courrier du 20 juin 2022, la requérante a été licenciée avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 12 septembre 2022, la requérante a protesté contre le licenciement.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** soutient à titre principal qu'elle était en congé maladie au moment du licenciement du 20 juin 2022 et qu'elle a respecté les obligations d'information prévues par l'article L.121-6 (3) du Code du travail de sorte qu'il aurait été interdit à l'employeur de procéder au licenciement en vertu dudit article.

À titre subsidiaire, elle fait valoir que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne sont pas formulés avec la précision exigée par le Code du travail et la jurisprudence.

La requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs indiqués dans le courrier de licenciement.

**PERSONNE2.)** soutient que le licenciement du 20 juin 2022 est régulier. Elle conteste avoir été dûment informée de l'incapacité de travail, estimant que l'information transmise par la requérante ne concernait pas le contrat de travail en question. Elle affirme par ailleurs ne pas avoir reçu le certificat d'incapacité de travail daté du 21 juin 2022.

Elle fait valoir pour le surplus que la lettre de licenciement serait suffisamment précise quant aux motifs invoqués, ceux-ci étant également réels et sérieux de nature à justifier un licenciement.

Elle conteste le quantum de l'indemnité compensatoire de préavis réclamé. Elle conteste également les préjudices matériel et moral invoqués par la requérante tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle demande à titre reconventionnel la condamnation de la requérante au paiement de dommages et intérêts à titre de frais et honoraires d'avocats sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par courrier du 8 décembre 2025, **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a informé le tribunal qu'il n'entendait pas se présenter à l'audience des plaidoiries au motif qu'il n'aurait pas de revendications à faire valoir actuellement.

### Les motifs de la décision

#### Le licenciement

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 ».*

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

Il découle des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a informé son employeur suivant message du 20 juin 2022 de sa maladie. Si ledit message se réfère à un « *immeuble ORGANISATION1.)* », toujours est-il que l'employeur est le même dans le contrat de travail en cause et dans le contrat de travail concernant l'« *immeuble ORGANISATION1.)* », de sorte que celui-ci a été dûment informé de l'absence de la requérante et ce d'autant plus qu'elle devrait se présenter le 20 juin 2022, selon les dires de l'employeur, à ADRESSE3.), le lieu de travail prévu dans le contrat de travail du 15 mars 2008.

Il résulte encore des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a adressé à l'employeur un email en date du 21 juin 2022 renseignant comme objet « *certificat médical l'incapacité de travail* » et que l'employeur verse en pièce numéroNUMERO3.) un certificat d'incapacité de travail du 21 juin 2022 pour la période allant du 20 juin au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Il y a lieu d'en déduire que l'employeur a reçu le certificat médical du 21 juin 2022 par email du même jour.

Il y a partant lieu de retenir que le licenciement 20 juin 2022 est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il doit être déclaré abusif.

### Les demandes indemnitaires

#### L'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 11.180,40 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à six mois de salaire.

Elle estime que le salaire renseigné par la fiche de salaire d'avril 2022, à savoir le montant de 1.863,40 EUR, est à prendre en compte dans le calcul de cette indemnité.

PERSONNE2.) soutient en revanche que le salaire à prendre en compte est du montant de 1.764,48 EUR.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 14 ans.

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 six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus supérieur à 10 ans.

Selon l'avenant au contrat de travail daté du 15 mars 2008, la durée hebdomadaire de travail de la requérante était fixée à 24 heures, soit 60 % d'un temps plein, ce qui correspond à une moyenne mensuelle de 103,8 heures de travail par mois.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à six mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de 10.896,96 EUR (6 mois x 1.816,16 EUR (103,8 heures \* 17,4967 (taux horaire))).

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 10.896,96 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

#### L'indemnité de départ

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 3.726,80 EUR, équivalant à deux mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 14 ans, à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

L'article L.124-7 (3) du Code du travail (3) dispose que « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de 3.632,32 EUR (2\*1816,16 EUR).

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse au paiement du montant de 3.632,32 EUR avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2022, jusqu'à solde.

#### Le préjudice matériel

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, la requérante établit avoir effectué une recherche d'emploi en juillet 2022 et quelques recherches d'emplois en février 2023.

Le Tribunal retient en conséquence que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

#### Le préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'âge de la requérante au moment de son licenciement, de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 5.000,- EUR.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 5.000,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2022, jusqu'à solde.

#### La demande reconventionnelle

Au vu de l'issue du litige, et à défaut pour PERSONNE2.) d'établir un fait générateur de responsabilité dans le chef de PERSONNE1.), la demande de PERSONNE2.) tendant à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de dommages et intérêts à titre de frais et honoraires d'avocat est à déclarer non fondée.

#### Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

Eu égard l'issue du litige, la demande de PERSONNE2.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* » et au regard du fait que le présent jugement n'a pas retenu de condamnation au titre de salaires, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

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.

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

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**statuant** en continuation du jugement de ce tribunal du 27 mai 2024 et de l'arrêt de la Cour Supérieure de Justice du 5 juin 2025 ;

**déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par PERSONNE2.) en date du 20 juin 2022 à l'encontre de PERSONNE1.) ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 10.896,96 EUR ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité de départ pour le montant de 3.632,32 EUR ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000,- EUR ;

**partant**, condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 19.529,28 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2022, jusqu'à solde ;

**dit** non fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE2.) en indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.000,- EUR ;

**condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

**condamne** PERSONNE2.) 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