

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR. 230 / 2026
L-TRAV-206/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 JANVIER 2026

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
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Emilie MACCHI	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 Michelle CLEMEN, avocate à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Jenna LIFA, avocate, en remplacement de
Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, 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 15 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 15 avril 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 15 décembre 2025. Lors de cette audience, Maître Michelle CLEMEN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jenna LIFA répliqua pour la société défenderesse. Maître Claudio ORLANDO 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 le 15 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le Tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** »), suite à son licenciement avec préavis du 26 octobre 2023 et son licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2023 qu'il qualifie d'abusifs, pour entendre condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants :

* préjudice matériel : 16.194,92 EUR,

* préjudice moral : 8.000,- EUR,

ces deux montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice,

*arriérés de salaire : 4.968,90 EUR.

Il demande encore la condamnation de SOCIETE1.) à lui transférer la fiche de salaire du mois de décembre 2023 sous peine d'une astreinte de 25,- EUR par jour de retard à partir du 8^{ème} jour suivant le prononcé du jugement à intervenir.

Le requérant sollicite en outre l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *commercial* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée, prenant effet le 1^{er} mai 2023.

Par courrier recommandé du 26 octobre 2023, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.), moyennant un préavis de deux mois ayant débuté le pour le 1^{er} novembre 2023 pour se terminer le 31 décembre 2023.

Par courrier recommandé du 27 octobre 2023, le requérant a réclamé les motifs du licenciement.

Par courrier du 23 novembre 2023, SOCIETE1.) a communiqué les motifs du licenciement.

Par courrier du 20 décembre 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat en les termes suivants :

« COURRIERS »

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif tant le licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2023 que le licenciement avec préavis du 26 septembre 2023, dont il a fait l'objet, en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement et la lettre de motifs ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Le requérant conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 20 décembre 2023 et dans la lettre de motifs du 23 novembre 2023.

S'agissant du caractère réel de l'absence injustifiée mentionnée dans la lettre du 20 décembre 2023, il affirme avoir été dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions dès lors que la partie défenderesse lui aurait retiré, le 24 novembre 2023, l'accès aux bases de données ainsi que les clés du lieu de travail. Il estime qu'un tel comportement équivaut à une dispense de prestation de préavis.

SOCIETE1.) soutient que tant que le licenciement immédiat du 20 décembre 2023 que le licenciement avec préavis du 26 septembre 2023 sont justifiés. Elle s'oppose aux demandes indemnitaires du requérant.

La partie défenderesse soutient que la lettre de licenciement du 20 décembre 2023 ainsi que la lettre de motif du 23 novembre 2023 sont suffisamment précises pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Elle soutient encore que tant les motifs de licenciement énoncés dans la lettre du 20 décembre 2023 que ceux libellés dans la lettre du 23 novembre 2023 présentent un caractère réel et sérieux.

Elle conteste avoir autorisé PERSONNE1.) à exercer ses fonctions en télétravail. Elle nie également avoir placé le requérant dans l'impossibilité d'exécuter son travail, de même qu'elle conteste lui avoir supprimé ses accès informatiques.

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

Elle s'oppose encore à la demande à titre d'arriérés de salaires au vu de l'absence injustifiée du requérant à partir du 23 novembre 2023 jusqu'au 30 décembre 2023, jour du licenciement avec effet immédiat.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation à titre principal de « *la partie mal fondée* » et à titre subsidiaire de l'employeur à lui rembourser le montant de 20.406,08 EUR avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Motifs de la décision

Les licenciements

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

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

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

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

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

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

Le licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2023

Examen de précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue

d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Il ressort de la lettre du 20 décembre 2023 que l'employeur fonde le licenciement sur l'absence injustifiée de PERSONNE1.) depuis le 23 novembre 2023. Ce grief est énoncé avec la précision requise dès lors que la période d'absence invoquée est clairement identifiée, permettant ainsi au requérant de comprendre la nature exacte du reproche formulé à son encontre et au tribunal d'en assurer le contrôle.

Le motif indiqué répond partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs est partant à rejeter.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à son poste de travail pendant la période indiquée dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) conteste toutefois le caractère injustifié de son absence au poste de travail.

Aux termes de l'article L.124-9 du Code du travail, la dispense de travail accordée dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission doit être constatée dans la lettre de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

L'exigence d'un écrit a pour objectif de fournir au salarié une preuve de sa dispense et de le protéger contre le reproche d'une absence injustifiée. Cette exigence d'un écrit étant conçue dans un esprit de protection du salarié, il est désormais de

jurisprudence constante qu'elle ne saurait se retourner contre le salarié et établir de manière irréfragable, qu'il n'y a pas eu de dispense de travailler pendant le préavis.

En présence des contestations de la partie défenderesse, il appartient dès lors à PERSONNE1.) de prouver, par toutes voies de droit, qu'il a été dispensé de travail pendant toute la durée du préavis.

Le requérant, qui se prévaut d'une prétendue dispense tacite de prestation de la part de son employeur, ne rapporte pas la preuve que ses accès auraient été bloqués ni qu'il aurait été empêché d'entrer dans les locaux de l'entreprise. L'échange SOCIETE2.) versé en pièce n°16 démontre, contrairement à ses affirmations, qu'il disposait bien de la possibilité d'accéder aux bureaux de l'employeur.

PERSONNE1.) demeure dès lors en défaut, face aux contestations formulées par son ancien employeur, d'établir qu'il aurait été dispensé de travailler durant la période allant du 23 novembre au 20 décembre 2023 ou que l'exercice de ses fonctions aurait été rendu impossible par l'employeur.

Il ressort des pièces versées en cause que les parties étaient également liées par un contrat d'apporteur d'affaires conclu le 24 avril 2023, aux termes duquel le requérant s'engageait à présenter à SOCIETE1.) des clients susceptibles d'acquérir les produits et services commercialisés par celle-ci.

Le requérant et la société défenderesse produisent tous deux un échange SOCIETE2.) datant de décembre 2023. Il convient toutefois de relever que le requérant n'en a versé qu'une version partielle.

S'il apparaît effectivement de cette pièce que les parties ont échangé via SOCIETE2.) au début du mois de décembre 2023, il n'est pas possible de déterminer si ces communications — comprenant en outre de nombreux messages vocaux non versés à la procédure — se rapportent à l'exécution du contrat de travail ou à celle du contrat d'apporteur d'affaires.

Le requérant demeure dès lors en défaut de prouver qu'il a exécuté une quelconque prestation en vertu du contrat de travail liant les parties durant la période d'absence invoquée par l'employeur.

Il résulte des développements qui précèdent que le caractère réel de l'absence injustifiée reprochée par l'employeur est établi.

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens : Cour 3ème ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée du requérant du 23 novembre 2023 au 20 décembre 2023, soit de 27 jours, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

En ce, le licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2023 est dès lors basé sur des motifs réels et sérieux et est partant à considérer comme justifié.

Le licenciement avec préavis

Comme il résulte des développements qui précèdent que le contrat de travail a été valablement rompu avec effet immédiat par courrier daté du 20 décembre 2023, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la validité du licenciement avec préavis prononcé par courrier daté du 26 septembre 2023.

Il y a, partant, lieu de retenir que le licenciement avec effet immédiat a mis fin de manière définitive au contrat de travail et de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires en lien avec les licenciements dont il a fait l'objet.

La demande de l'Etat

L'article L.521-4(6) du Code du travail dispose que le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le congédiement avec effet immédiat d'un salarié, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage qui lui ont été versées par provision.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 20 décembre 2023 ayant été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée en ce qu'elle est dirigée contre le requérant.

Il y a dès lors lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 20.406,08 EUR avec les intérêts légaux à partir du 15 décembre 2025, date de la demande en justice.

La demande en paiement

Le requérant demande la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 23 novembre 2023 au 20 décembre 2023.

Dans la mesure où il est établi que PERSONNE1.) a été absent de façon injustifiée pendant cette période, la demande en paiement d'arriérés de salaire pour cette période est à déclarer non fondée.

La demande en transmission de la fiche de salaire de décembre 2023

Dans la mesure où la partie défenderesse ne s'est pas opposée à cette demande, il y a lieu d'y faire droit. Le prononcé d'une astreinte étant une mesure de coercition pécuniaire dont peut être assortie une condamnation, elle doit se justifier dans les faits. Or en l'espèce, PERSONNE1.) omet de préciser, voire d'établir, en quoi le

prononcé d'une astreinte serait concrètement nécessaire, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en assortir la condamnation.

Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, le requérant ayant succombé, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

dit que le licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2023 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier et justifié ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral ;

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre PERSONNE1.), pour le montant de 20.406,08 EUR ;

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 20.406,08 EUR avec les intérêts légaux à partir du 15 décembre 2025, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'arriérés de salaire ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire de décembre 2023 ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

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

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée