

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 952 /26  
L-TRAV-820/17

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 5 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Gabriel DI LETIZIA  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 11 janvier 2023, représentée par sa curatrice, Maître Selena CORZO, avocat à la Cour, demeurant à L-8287 Kehlen, 41, Z.I.,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Selena CORZO, avocat à la Cour, demeurant à Kehlen

en présence de

## **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, *qui a conclu par son courrier télécopié du 13 juin 2023.*

---

### **F A I T S:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 décembre 2017.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 25 janvier 2018 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises l'affaire fut fixée au rôle général à l'audience publique du 30 janvier 2020.

Sur demande de Maître Alain BINGEN, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 30 septembre 2021 à laquelle l'affaire fut fixée à nouveau au rôle général.

Sur demande de Maître Alain BINGEN, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 22 juin 2023.

Après plusieurs remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 février 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Matthias LINDAUER se présenta pour la partie demanderesse et Maître Selena CORZO se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Olivier UNSEN représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courriel envoyé le 13 juin 2023.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

## **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe en date du 28 décembre 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal de travail de ce siège la société anonyme SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 16.920,92 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore demandé la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, la fiche de salaire du mois d'octobre 2017.

Finalement, PERSONNE1.) a sollicité l'allocation d'une d'indemnité de procédure pour un montant de 850 euros.

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

La société anonyme SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite par un jugement commercial du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg du 11 janvier 2023.

Par un courrier télécopié du du 13 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience du 5 février 2026, PERSONNE1.) a informé le tribunal du travail qu'en date du 6 novembre 2024, le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 5 janvier 2018 par la société anonyme SOCIETE1.) a été prononcé par la Chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de pâtissier aux termes d'un premier contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 14 juin 2017.

Dans le contrat de travail, les parties ont convenu une clause période d'essai de six mois allant jusqu'au 13 décembre 2017.

Par un courrier recommandé du 19 octobre 2017, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Ce courrier se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement intervenu serait abusif pour être intervenu pour cause d'incapacité de travail médicalement constatée à partir du 6 octobre 2017 jusqu'au 21 novembre 2017 inclus et donc en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre subsidiaire, il estime que le licenciement ne reposerait pas sur des motifs réels et ne justifieraient pas un congédiement avec effet immédiat.

Concluant au caractère abusif de son licenciement, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis 4.799,99 €
- préjudice moral 1.500,00 €
- préjudice matériel 4.000,00 €

Par ailleurs, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 6.620,93 euros au titre de rémunération d'heures supplémentaires.

La curatrice de la société anonyme SOCIETE1.) estime que le licenciement avec effet immédiat serait justifié. Elle conteste que le requérant ait informé l'employeur de la prolongation de son arrêt de maladie.

En ordre subsidiaire, en ce qui concerne les revendications financières du requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, elle conteste les montants qui sont réclamés.

De même, elle conteste la demande formulée au titre de rémunération d'heures supplémentaires.

## **MOTIVATION DU JUGEMENT**

*Quant à la protection de l'article L.121-6 du Code du travail*

PERSONNE1.) se prévaut de la protection contre le licenciement instauré par le paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il fait plaider avoir fait parvenir à son employeur son certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 16 octobre 2017 par envoi recommandé réceptionné par celui-ci en date du 16 octobre 2017.

La partie défenderesse soutient ne pas avoir été informée le premier jour d'une prolongation de l'absence pour maladie du requérant et elle indique ne pas avoir été en possession du certificat médical au moment du 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. ».*

La prohibition du licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant d'une part à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié par un courrier recommandé daté du 19 octobre 2017, posté le même jour à 17.20 heures, pour une absence injustifiée depuis le 16 octobre 2017.

Aux termes d'un premier certificat d'interruption d'activité, il a été en arrêt de maladie du 5 au 15 octobre 2017. Ledit certificat renseigne que « *la reprise des activités est prévue le 16 octobre 2017* ».

Dans sa première farde de pièces, PERSONNE1.) a versé uniquement un récépissé de dépôt d'un envoi recommandé du 13 octobre 2017 et un avis de réception de la société SOCIETE1.) signé le 16 octobre 2017.

Il n'a pas versé le certificat d'incapacité de travail qu'il prétend avoir envoyé le 13 octobre 2017.

Dans une deuxième farde de pièces, PERSONNE1.) a versé un certificat d'interruption d'activité de prolongation couvrant la période du 16 octobre au 19 novembre 2017, établi par le docteur PERSONNE2.) en date du 27 mai 2025.

PERSONNE1.) explique qu'il s'agirait d'un duplicata.

La curatrice de la société anonyme SOCIETE1.) a émis des doutes au sujet de ce certificat d'incapacité de travail.

Force est de constater que sur le certificat d'incapacité de travail établi le 27 mai 2025, il n'est pas indiqué qu'il s'agit d'un « *duplicata* ».

D'autre part, il ne contient pas d'information au sujet de la date à laquelle le docteur PERSONNE2.) aurait établi l'original.

Dans ces conditions, face aux contestations de la partie défenderesse quant à la réception du certificat médical couvrant la période du 16 octobre au 19 novembre 2017 et au vu des incohérences soulevées ci-avant, il y a lieu de retenir que la preuve quant à une information valable de son employeur effectuée conformément à la double obligation imposée au salarié, PERSONNE1.) n'a pas bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement en date du 19 octobre 2017.

### *Quant au licenciement*

Suivant l'article L.121-5 (4) du Code du travail, l'employeur peut mettre fin unilatéralement au contrat à l'essai pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Le licenciement avec effet immédiat, s'il intervient en cours de la période d'essai, doit être motivé de la même manière que le licenciement avec effet immédiat opéré au moment où le contrat de travail est devenu définitif.

En effet, si le licenciement avec préavis d'un contrat à l'essai ne requiert pas d'indication de motifs, tel n'est pas le cas pour le licenciement intervenant en période d'essai sans préavis, celui-ci devant être fait en conformité avec les dispositions régissant le licenciement avec effet immédiat, c'est-à-dire le respect des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, régissant le licenciement avec effet immédiat, qui s'appliquent en effet eu égard à la formulation en termes généraux à tout type de contrat de travail.

Ainsi, d'après les dispositions 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.

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre 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,
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

La lettre de licenciement du 19 octobre 2017, quoique très succincte, répond aux exigences de précision de la loi en ce qu'elle reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée depuis le 16 octobre 2017.

Il s'ensuit que, en ce qui concerne la précision du courrier de licenciement, le tribunal ne peut que constater qu'il suffit à l'exigence de précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Comme il a été développé ci-avant, le licenciement du requérant n'a pas été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de sa salariée pour quelles raisons celle-ci ne s'est pas présentée à son lieu de travail et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si la salariée ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

L'employeur est en effet en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

En l'espèce, une absence injustifiée de quatre jours ouvrables d'un salarié se trouvant encore en période d'essai, constitue une faute suffisamment grave pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 19 octobre 2017 pendant la période d'essai et de rejeter ses demandes indemnitaires.

#### *Quant aux heures supplémentaires*

PERSONNE1.) demande le paiement d'heures supplémentaires prestées entre le 14 juin et le 1<sup>er</sup> octobre 2017 pour un montant total de 6.620,93 euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le paiement des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale. Il doit en outre faire preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

PERSONNE1.) a admis ne pas être en possession de pièces justificatives et s'est rapporté à la sagesse du tribunal du travail.

A défaut de prouver qu'il a presté des heures supplémentaires sur ordre et avec l'accord de l'employeur au-delà des heures qui ont été rémunérées et qui figurent sur les fiches de salaires, il y a lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires.

#### *Quant aux documents*

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait encore sollicité la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, la fiche de salaire du mois d'octobre 2017.

Lors de l'audience des plaidoiries, il n'est plus revenu sur cette demande.

La curatrice de la société anonyme SOCIETE1.) a versé en pièce 7) la fiche de salaire du mois d'octobre 2017.

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que cette demande est devenue sans objet.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant en effet contradictoire à l'égard des parties  
et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

**déclare** justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 19 octobre 2017;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation des préjudices subis, partant en débouté;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en rémunération d'heures supplémentaires, partant en débouté;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**