

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1019/26
L-TRAV-267/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 MARS 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Maxime BARTHEZ, avocat, en remplacement de Maître James JUNKER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SC,

société civile, établie et ayant son siège social 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 Maître François GONZALEZ, avocat, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 5 mai 2025, sous le numéro 267/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 juin 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 janvier 2026, Maître Maxime BARTHEZ, en remplacement de Maître James JUNKER, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître François GONZALEZ, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, s'est présenté pour la société civile SOCIETE1.) SC (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 de « *Landwirtschaftlicher Arbeiter* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 janvier 2025 avec effet au 1^{er} février 2025.

Le prédit contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois.

Le salaire mensuel a été fixé au montant de 2.637,79.- euros brut, soit le salaire social minimum non qualifié.

Par courrier recommandé du 15 février 2025, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement en période d'essai avec préavis ayant débuté le 16 février 2025 et s'étant achevé le 2 mars 2025, dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier du 15 avril 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Il était âgé de 58 ans et avait une ancienneté de 14 jours lors du licenciement.

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 5 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis en période d'essai du 15 février 2025 dont il a fait l'objet.

Il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 11.684,24.- euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir du 15 avril 2025, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, le prédit montant étant ventilé de la manière suivante :

- dommage matériel (indemnité équivalent au montant des salaires bruts du 1^{er} mars 2025 au 11 juin 2025, augmentée du différentiel dû au titre du salaire social minimum qualifié du 1^{er} mars 2025 au 11 juin 2025) pour le montant de 10.656,68.- euros ;
- dommage moral pour le montant de 500.- euros.

Il demande de dire que le taux d'intérêt sera automatiquement majoré de trois points à l'expiration du 3^{ème} mois qui suit le jour de la notification du jugement à intervenir.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- 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.

PERSONNE1.) expose qu'il aurait été né sous le nom de ALIAS1.) et aurait détenu plusieurs diplômes sous son premier nom à commencer par un diplôme d'ingénieur.

Il aurait mis au courant son ancien employeur de ses diplômes avant la signature de son contrat de travail, par conséquent il aurait eu droit au moins au salaire social minimum qualifié. Il subsisterait par conséquent un différentiel impayé sur le salaire du mois de février 2025, d'un montant de 527,56.- euros brut.

Il se serait retrouvé en incapacité de travail à partir du 14 février 2025 jusqu'au 24 mai 2025. Il aurait informé par message MEDIA1.) son employeur de sa maladie et lui aurait communiqué plusieurs certificats médicaux d'incapacité de travail.

Il aurait soumis un premier certificat d'incapacité de travail établi le 14 février 2025 pour le même jour.

Il aurait encore soumis un certificat d'incapacité de travail établi le 17 février 2025, pour une incapacité allant du 17 février 2025 au 21 février 2025.

Il aurait envoyé tous les certificats médicaux en temps utiles à son employeur par courriel.

PERSONNE1.) aurait encore été licencié très tôt, alors qu'il aurait commencé le 1^{er} février 2025. Ce court laps de temps n'aurait pas permis à la société SOCIETE1.) d'apprécier ses capacités professionnelles, de sorte qu'il y aurait lieu de retenir qu'il s'agit d'une rupture abusive.

A l'audience du 26 janvier 2026, le requérant expose qu'il aurait eu plusieurs diplômes et aurait eu une ancienneté de plus de dix ans chez la société SOCIETE2.) GMBH auprès de laquelle il aurait occupé le poste de « *Regionalbetreuer* ». Ce serait en raison de ses compétences qu'il aurait été contacté par téléphone le 26 décembre 2024 par la société SOCIETE1.) avec comme optique de l'embaucher. Or, il n'aurait pas profité du salaire social minimum qualifié en dépit de ses compétences.

Etant tombé gravement malade le 14 février 2025, jour qu'il estime devrait être retenu comme journée travaillée, alors que le requérant n'aurait qu'été absent l'après-midi, il y aurait lieu de déclarer le licenciement abusif en raison de sa survenance en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie.

A titre subsidiaire, si le requérant ne pouvait pas profiter de la prédite protection, le licenciement serait encore abusif pour avoir eu lieu en raison de sa rapidité extrême soit après seulement 14 jours de travail.

PERSONNE1.) n'aurait que profité d'un préavis de 15 jours. Or, la période d'essai convenue ayant été de 6 mois, il aurait dû profiter de 24 jours de préavis. Il y aurait donc lieu de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 791,34.- euros.

PERSONNE1.) demande encore l'indemnisation des congés de maladie. Il expose que la période d'essai aurait été suspendue durant sa maladie. En effet, sa période d'essai aurait été prolongée d'un mois en raison de ses incapacités de travail. La période d'essai de PERSONNE1.) aurait pris fin le 31 août 2025, en prenant en compte 24 jours de préavis, la date utile pour le licenciement serait le 8 juillet 2025. La société SOCIETE1.) n'aurait en temps normal jamais pu licencier PERSONNE1.) pour la période du 4 mars 2025 au 8 juillet 2025, soit la période entre le dernier jour de son préavis (3 mars 2025) et le 8 juillet 2025.

Or, suivant l'article L-121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail, PERSONNE1.) aurait droit au maintien de son salaire jusqu'au 31 mars 2025 avant que ce soit à la CNS de prendre le relais. Il demande par conséquent la condamnation de son employeur à lui payer le montant de 7.657,10.- euros pour la période entre le 3 mars 2025 et le 31 mars 2025.

A titre subsidiaire, il réclame l'indemnisation de la période de référence nécessaire pour retrouver un travail.

Il expose que sa maladie aurait un caractère imprévisible, tel que le témoigneraient ses nombreux arrêts pour cause de maladie. Le requérant aurait espéré un rétablissement à chaque fois qu'il aurait approché la fin de l'arrêt de maladie. Dans ces conditions, il aurait été difficile pour ne pas dire impossible de procéder à une véritable recherche d'emploi. Il explique qu'aucun employeur n'aurait embauché un individu dont on ne pourrait pas savoir s'il serait bientôt rétabli. Une date de début des relations de travail ne pourrait pas être déterminée. Pour cette raison les recherches de travail de PERSONNE1.) auraient été particulièrement difficiles et ce d'autant plus qu'il aurait travaillé dans un secteur qui serait l'agriculture, dans lequel le travail serait physique. Il serait donc particulièrement important d'être en pleine forme physique et non pas malade qui de plus est de façon imprévisible et de longue durée.

Son âge serait également un obstacle à la recherche de travail (59 ans). Il aurait malgré tout tenté de retrouver du travail, tel que le démontrerait les nombreux démarchages téléphoniques qu'il aurait effectué.

En raison de ce qui précède la période de référence à retenir serait de trois mois. Il demande donc à titre subsidiaire le versement de salaires durant la période de référence à fixer à trois mois pour le montant de 7.912,37.- euros.

Quant au paiement du salaire social minimum qualifié, PERSONNE1.) soutient qu'il faudrait majorer le salaire de 2.637,79.- euros de 20% pour venir au montant de 3.165,35.- euros, ce qui correspondrait au salaire social minimum qualifié.

PERSONNE1.) demande donc le versement :

- d'une somme couvrant la différence entre les salaires perçus pour les mois de février et de mars et les salaires qui auraient dû être perçus, soit un total de 527,26.- euros ;
- d'une somme couvrant la différence entre les salaires de la période de maladie du 3 mars au 31 mai 2025 et les montants qui aurait dû être perçus, soit 1.534.- euros à titre principal ou bien ;
- le versement d'une somme couvrant la différence entre les salaires de la période de référence de trois mois et les montants normalement dus au titre du salaire social minimum qualifié, soit 1.585,05.- euros à titre subsidiaire.

Il augmente encore sa demande d'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.000.- euros. Il soutient qu'il aurait été traité comme un malpropre par la société SOCIETE1.), qui l'aurait licencié sans aucune raison apparente, ou plus exactement en raison de sa maladie dont il ne serait absolument pas responsable.

Il fournit un premier décompte, qu'il estime erroné.

Il fournit un second décompte qu'il intitule NOUVEAU Décompte des indemnités dues à M. PERSONNE1.) repris ci-après :

A titre principal :

Préjudice matériel :	Indemnité de préavis : Salaire entre le 3 mars et le 12 mars	791,34.- euros
	Différence entre les salaires perçus pour les mois de février et de mars et les salaires qui auraient dû être perçus puisque M. PERSONNE1.) avait droit au Salaire Social Minimum Qualifié	527,56.- euros
	Salaires couvrant la période entre le 3 mars, date effective du licenciement et le mardi 8 juillet 2025, première date utile pour un licenciement	10.975,61.- euros
	Différence entre les salaires couvrant la période du 3 mars au 8 juillet 2025 et le salaire social minimum qualifié auquel M. PERSONNE1.) avait droit	2.197,70.- euros
	Total préjudice matériel	14.492,21.- euros
Préjudice moral		2.000.- euros
TOTAL		16.492,21.- euros

A titre subsidiaire :

Préjudice matériel :	Indemnité de préavis : Salaire entre le 3 mars et le 12 mars	791,34.- euros
	Différence entre les salaires perçus pour les mois de février et de mars et les salaires qui auraient dû être perçus puisque M. PERSONNE1.) avait droit au Salaire Social Minimum Qualifié	527,56.- euros
	Salaires couvrant la période entre le 3 mars, date effective du licenciement et le mardi 31 mai 2025, fin de partie de la période « non-licenciable » couverte par l'employeur	7.657,10.- euros
	Différence entre les salaires couvrant la période du 3 mars au 8 juillet 2025 et le salaire social minimum qualifié auquel M. PERSONNE1.) avait droit	1.534.- euros
	Total préjudice matériel	10.510.- euros
Préjudice moral		2.000.- euros
TOTAL		12.510.- euros

A titre encore plus subsidiaire :

Préjudice matériel :	Indemnité de préavis : Salaire entre le 3 mars et le 12 mars	791,34.- euros
	Différence entre les salaires perçus pour les mois de février et de mars et les salaires qui auraient dû être perçus puisque M. PERSONNE1.) avait droit au Salaire Social Minimum Qualifié	527,56.- euros
	Salaires dus durant la période de référence qu'il convient de fixer à trois mois compte tenu de la situation de Monsieur PERSONNE1.)	7912,37.- euros
	Différence entre les salaires dus durant la période de référence et le salaire social minimum qualifié auquel Monsieur PERSONNE1.) avait droit	1.585,05.- euros
	Total préjudice matériel	10.816,32.- euros
Préjudice moral		2.000.- euros
TOTAL		12.816,32.- euros

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste tout ce qu'elle ne reconnaît pas expressément.

Elle demande d'ordonner tous devoirs de droit en la matière.

Elle demande de déclarer le licenciement justifié et de débouter PERSONNE1.) de sa demande en licenciement abusif. Elle demande de débouter la partie adverse de toutes ses demandes, contestées tant en leur principe qu'en leur *quantum*.

A titre subsidiaire, elle demande de réduire les montants sollicités à de plus justes proportions.

Elle demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant au licenciement intervenu en période d'essai, l'employeur expose qu'il serait maître de son entreprise et qu'il n'appartiendrait pas au salarié d'apprécier l'opportunité des mesures de réorganisation de celle-ci.

La société SOCIETE1.) expose que le salarié n'aurait pas démontré en quoi la rupture serait abusive et lui aurait causé grief.

Le contrat à l'essai se caractériserait par le fait que les parties seraient en principe libres de mettre fin au contrat, sans devoir fournir le ou les motifs de la résiliation. Pour qu'un licenciement durant la période d'essai soit déclaré abusif, il faudrait qu'il fasse l'objet d'un abus de droit.

Le salarié aurait débuté le 1^{er} février 2025 et un écoulement de temps de deux semaines aurait bien eu lieu au sens de l'article L.121-5 (4) du Code du travail, le licenciement avec préavis étant intervenu en date du 15 février 2025.

Elle estime que le délai de préavis ne pouvait être inférieur à deux semaines et qu'elle aurait respecté la loi à la lettre.

Il n'y aurait aucun abus de droit et les demandes adverses seraient à rejeter.

Quant au prétendu licenciement intervenu pendant la période de protection lié au certificat d'incapacité de travail, la société SOCIETE1.) conteste avoir eu l'information quant à l'absence pour cause de maladie, alors que la capture d'écran du SMS ne permettrait pas d'identifier le destinataire du SMS et sans qu'une réponse ne lui ait été adressée.

L'employeur conteste formellement avoir reçu un message d'information quant à son état de maladie de la part du salarié. Vu la capture d'écran, il ne serait même pas établi que le message aurait été effectivement remis, pour autant que le destinataire soit réellement son employeur.

Suivant la capture d'écran, PERSONNE1.) prétendrait avoir prévenu deux de ses collègues dénommés PERSONNE2.) et PERSONNE3.). Ces prétentions seraient sans objet, alors que le destinataire de cette information devrait être son employeur au sens hiérarchique et non ses collègues. A défaut de démontrer qu'il aurait informé son employeur, ces affirmations demeurerait de simples allégations, dont la charge de la preuve lui incomberait.

Le premier jour d'absence de PERSONNE1.) aurait été le 14 février 2025. Le certificat de maladie n'aurait qu'été envoyé le 17 février 2025 par voie de courriel sans que l'on puisse déterminer à quelle date le courriel aurait été reçu. Il y aurait lieu de constater qu'à tout le mieux, le certificat serait parvenu à l'employeur lors du quatrième jour de maladie du salarié. Même à supposer que l'employeur aurait reçu le certificat du 14 février 2025 à jour, ce serait sans incidence, alors que l'employeur n'aurait pas été prévenu.

Le licenciement du 15 février 2025 aurait donc été notifié en dehors de la protection contre le licenciement en cas de maladie.

Quant à la pertinence des certificats de maladie du 2 mars 2024 au 16 juin 2025, ces certificats seraient sans incidence, alors que PERSONNE1.) ne serait plus employé par la société SOCIETE1.). Elle estime encore qu'il serait question de certificats de complaisance, alors que l'identité du médecin ne serait pas fournie, ni s'il y avait une interdiction de sortie.

PERSONNE1.) aurait en raison de son âge avancé trouvé un emploi et adopté la stratégie suivante, il se serait fait embaucher pour se déclarer en arrêt maladie dans le but de bénéficier de la protection contre le licenciement et ainsi se maintenir dans l'emploi jusqu'à ce que le contrat à l'essai se transforme en contrat à durée indéterminée.

Quant aux demandes indemnitaires adverses, la doctrine serait claire, le licenciement intervenu durant la période d'essai ouvrirait le droit à une indemnité au salarié licencié qu'en cas d'abus de droit dans le chef de l'employeur.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) prend ponctuellement position par rapport aux divers demandes indemnitaires adverses.

Quant à la qualification de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) expose que les diplômes, même à admettre que la défenderesse en aurait eu connaissance, ce qui ne serait pas le cas, n'auraient aucun rapport avec le poste occupé par le requérant. Le requérant n'aurait pas été engagé en tant qu'ingénieur, mais en tant qu'ouvrier agricole dont les tâches sont manuelles et pourraient être rapprochés à celle d'un manutentionnaire en matière agricole. Il n'y aurait donc pas lieu à requalifier le contrat, ni réévaluer le contrat.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. La protection contre le licenciement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du Code du travail dispose :

« (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 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 congédiement 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.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

D'autre part, le salarié doit soumettre à son employeur 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 effet, le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

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 la résiliation de son contrat de travail.

Le requérant soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 15 février 2025.

Le requérant était absent le 14 février 2025 et soutient avoir averti son employeur de son absence.

La société SOCIETE1.) conteste toute information quant à l'absence du requérant.

S'agissant d'une obligation du salarié conformément à l'article L.121-6 (1) du Code du travail, il lui appartient de justifier d'avoir averti son employeur.

Le requérant verse trois captures d'écran de la messagerie MEDIA1.). Les deux premières captures ne permettent pas de reconnaître le destinataire des messages. La troisième capture est adressée à « PERSONNE4.)... ». Le requérant écrit qu'il ne va pas bien et que quelqu'un est venu le chercher. Il écrit qu'il n'allait plus retourner le jour même et qu'il aurait informé PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

La société SOCIETE1.) conteste avoir été le destinataire de ce message.

La troisième capture d'écran comporte un début de réponse « *Die Nummer habe ich nicht. Diese wird von der* ». Aucune autre indication ne permet d'identifier le destinataire. « PERSONNE4.) » ne correspond pas non plus au nom de l'employeur.

Il ne ressort pas non plus des pièces que PERSONNE2.) ou PERSONNE3.) aurait informé la société SOCIETE1.) de l'absence de PERSONNE1.).

L'employeur n'ayant pas été averti, les conditions pour pouvoir profiter de la protection contre le licenciement en période de maladie étant cumulatives, il y a lieu de dire que PERSONNE1.) ne se trouvait pas en période de protection contre le licenciement.

3.3. Quant au licenciement intervenu durant la période d'essai

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.
(...) »*

Il résulte du contrat de travail du 24 janvier 2025 que le premier jour travaillé était le samedi 1^{er} février 2025.

PERSONNE1.) estime qu'il ne pouvait pas être licencié durant les 2 premières semaines de sa période d'essai, alors qu'il ne s'agit pas d'un licenciement en période d'essai pour motif grave.

La société SOCIETE1.) estime qu'elle aurait respecté la prédite disposition légale en ayant licencié le 15 février 2025. En effet, en tenant compte du 1^{er} février jusqu'au 14 février 2025, 14 jours se seraient écoulés, soit l'équivalent de deux semaines.

Le délai actuellement en cause n'est pas un délai de procédure, mais un délai de protection, et que par conséquent les dispositions du Nouveau Code de Procédure civile ne sont pas applicables, mais bien celles de la loi du 30 mai 1984 portant notamment approbation de la Convention européenne sur la computation des délais signée à ADRESSE3.) le 16 mai 1972.

La loi du 30 mai 1984 portant approbation de la Convention européenne sur la computation des délais signée à ADRESSE3.), le 16 mai 1972, convention tendant à l'unification des règles relatives à la computation des délais, tant dans le domaine interne que dans le domaine international, a modifié la législation luxembourgeoise sur la computation des délais.

Ainsi, pour la computation d'un délai exprimé, comme en l'occurrence, en semaines, tant l'article 1257 du Nouveau Code de procédure civile que l'article 4 de la convention du 16 mai 1972 sur la computation des délais font courir les délais à partir du jour de l'acte (*dies a quo*) minuit, jusqu'au *dies ad quem*, minuit, et que le *dies ad quem* est le jour de la dernière semaine dont le nom correspond à celui du *dies a quo*.

Ainsi, lorsqu'un délai est exprimé en semaines, il expire le jour de la dernière semaine dont le nom correspond au jour de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la signification qui fait courir le délai.

Contrairement aux prétentions de la société SOCIETE1.), le délai exprimé à l'article L.121-5 (4) n'est pas un délai exprimé en jours mais bien en semaines.

Le premier jour de travail étant le samedi 1^{er} février 2025, la protection a pris fin le samedi, 15 février 2025 à minuit.

Il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement avec préavis, durant la période d'essai, du 15 février 2025 pour avoir été effectué durant les deux premières semaines de la période d'essai sans motif grave.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.4.1. Indemnité compensatoire de préavis

Il résulte de la lettre de licenciement et des explications fournies à l'audience, que la société SOCIETE1.) a licencié et payé à PERSONNE1.) un préavis de 15 jours.

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 ».

La société SOCIETE1.) estime avoir respecté les dispositions légales en accordant un préavis de 15 jours, alors que PERSONNE1.) n'aurait que travaillé deux semaines et le minimum prévu par la loi étant de 15 jours.

Le contrat de travail du 24 janvier 2025 signé entre parties prévoit une période d'essai de 6 mois. Par conséquent la période de préavis à respecter est de 24 jours et non de 15 jours.

Il y a par conséquent lieu de faire droit au montant réclamé de **791,34.- euros** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.2. Quant à l'indemnisation des congés de maladie et l'indemnisation de la période de référence nécessaire pour retrouver un salaire

Le requérant formule une demande d'indemnisation dans sa note de plaidoirie pour le montant de 7.657,10.- euros pour les salaires couvrant la période entre le 3 mars 2025, date effective du licenciement et le 31 mai 2025, fin de la partie de la période « *non-licenciable* » couvert par l'employeur à titre principal.

Le requérant formule également à titre subsidiaire l'indemnisation de la période de référence nécessaire pour retrouver un salaire à titre subsidiaire.

Dans son décompte il réclame à titre principal les salaires couvrant la période entre le 3 mars, date effective du licenciement et le mardi 8 juillet 2025, première date utile pour le licenciement pour un montant de 10.975,61.- euros.

Le requérant a manifestement commis une erreur dans son décompte de sorte que le tribunal ne traitera que la demande formulée à titre principal et subsidiaire dans sa note de plaidoiries et non dans son décompte.

Lorsque le licenciement est déclaré abusif, le salarié concerné a droit à l'indemnisation de son préjudice.

Concernant l'indemnisation du préjudice dont se prévaut le requérant, il convient de rappeler d'abord l'absence de toute disposition légale spécifique relative à l'indemnisation du salarié licencié abusivement pendant la période d'essai.

Dans la détermination de l'étendue du préjudice, le juge doit avoir égard à la précarité du statut du salarié engagé à l'essai, celui-ci n'ayant pu légitimement compter sur le maintien de son emploi.

Le salarié concerné ne saurait dès lors prétendre ni à l'indemnisation de sa perte de revenus pendant la période qui lui était nécessaire pour retrouver un emploi, comme en matière de licenciement ordinaire, ni à l'allocation des revenus auxquels il aurait eu droit s'il était resté au service de l'employeur, auteur du licenciement, pendant la période d'essai qui restait à courir. Le droit à réparation du préjudice matériel doit rester dans les limites du contrat à l'essai et ne saurait couvrir que le délai de préavis que l'employeur aurait normalement dû respecter (cf. Cour d'appel, III, 16.03.2000, n° du rôle 23 186 ; dans le même sens, Cour d'appel, VIII, 06.05.1999, n° du rôle 22 284).

Le montant de 791,34.- euros, retenu ci avant à titre d'indemnité compensatoire de préavis, constitue dès lors la limite de l'indemnité due à PERSONNE1.) pour réparation de son préjudice matériel.

La demande quant à l'indemnisation des congés de maladie et pour préjudice matériel (temps nécessaire pour retrouver un travail) sont partant à rejeter.

3.4.3. Quant au paiement du salaire social minimum qualifié

PERSONNE1.) formule plusieurs demandes afin de réclamer la différence entre le salaire social minimum non qualifié et le salaire social minimum qualifié.

Les parties sont en désaccord quant à la communication des diplômes de PERSONNE1.).

Pour être considéré comme travailleur qualifié, au sens de l'article L.222-4 du Code du travail, il faut exercer une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel et cette disposition signifie que la qualification, qui évidemment doit être connue de l'employeur, doit se rapporter à la profession effectivement exercée.

Le paiement d'un supplément de salaire n'est pas acquis de plein droit au salarié détenteur d'un diplôme, mais il faut encore que l'employeur soit informé de la qualification du salarié qu'il entend engager.

La jurisprudence est constante en ce sens que le salarié doit prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche.

Il ressort d'un courriel du 16 janvier 2025 que PERSONNE1.) a bien fourni ses diplômes.

Suivant diplôme du 17 mars 1998 de l'SOCIETE3.), PERSONNE1.), né ALIAS1.) détient un diplôme en tant qu'ingénieur.

Or, il ressort du contrat de travail que PERSONNE1.) a été embauché en tant que « *Landwirtschaftlicher Arbeiter* », soit un ouvrier agricole.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), le prédit diplôme ne se rapporte pas à la profession exercée, alors que le poste d'un ouvrier agricole ne nécessite pas de diplôme d'ingénieur.

Ces demandes de majoration sont partant à rejeter.

3.4.4. Préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Le licenciement litigieux est abusif et a porté atteinte à la dignité professionnelle de PERSONNE1.), de sorte que celui-ci a droit à la réparation de son préjudice moral.

Quant à l'âge du requérant, PERSONNE1.) prétend à l'audience des plaidoiries être âgé de 58 ans, ce qui ne ressort d'aucune pièce versée aux débats.

En tenant compte de l'ancienneté (14 jours) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **50.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

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 vertu 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 n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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.

4.4. Majoration des intérêts

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis, durant la période d'essai, intervenu le 15 février 2025 que la société civile SOCIETE1.) SC a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

condamne la société civile SOCIETE1.) SC à payer à PERSONNE1.) le montant de **791,34.- euros** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande en indemnisation des congés de maladie, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel (indemnisation de la période de référence nécessaire pour retrouver un salaire), **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande en majoration des salaires en salaires social minimum qualifié, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral :

condamne la société civile SOCIETE1.) SC à payer à PERSONNE1.) le montant de **50.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

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 ;

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

condamne la société civile SOCIETE1.) SC 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