

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1226/2026  
L-TRAV-146/25**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 MARS 2026**

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente  
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Myriam SIBENALER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-3440 Dudelange, 50, avenue Grande-Duchesse Charlotte,

partie demanderesse, comparant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Dudelange,

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, ayant initialement comparu par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Pit MINDEN, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à Luxembourg,

***ainsi que de***

**l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

<b>Procédure</b>
------------------

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 mars 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 24 avril 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Martine LAUER comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Pit MINDEN comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

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

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

<b><i>Jugement qui suit :</i></b>
-----------------------------------

Procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 17 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 29 juin 2024 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 4.543,18 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 13.629,48 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000 euros
- solde du salaire de juin 2024 : 1.224,68 euros

Elle demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT).

A l'audience des plaidoiries du 3 mars 2026, l'ETAT a demandé acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 10.029,46 euros à titre des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 30 juin au 28 décembre 2024, avec les intérêts légaux au vœu de l'article 1153 du Code civil à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

### Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) en qualité d'agent d'entretien à compter du 11 décembre 2023.

La requérante a été convoquée à un entretien préalable au licenciement par courrier recommandé du 20 juin 2024.

Par courrier recommandé du 29 juin 2024, elle a été licenciée avec effet immédiat.

La lettre est libellée dans les termes suivants:

Cf. courrier

Par courrier recommandé de son mandataire daté du 14 août 2024, PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement.

### Moyens des parties

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 29 juin 2024 est abusif dans la mesure où la convocation à l'entretien préalable et le licenciement sont intervenus pendant son incapacité de travail dont l'employeur était informé. Elle soutient avoir informé de ses absences une personne prénommée PERSONNE2.), à laquelle elle aurait en outre transmis des photographies de ses certificats médicaux par voie de messages WhatsApp, et non par MMS tel que soutenu par la partie adverse. Selon elle, cette personne constituait bien une supérieure hiérarchique, disposant d'une autorité sur elle et lui donnant des ordres dans l'exercice de son travail, de sorte qu'il serait inexact d'affirmer qu'elle ne bénéficiait d'aucune délégation de pouvoir.

Ensuite, la requérante conteste la précision de la lettre de motivation du licenciement. Elle estime qu'il appartenait à l'employeur d'y détailler concrètement les répercussions de son absence sur l'organisation du service ainsi que, le cas échéant, la désorganisation qui en aurait résulté. À défaut de telles indications, la motivation du licenciement serait insuffisante.

Le licenciement serait encore abusif au motif qu'il ne reposerait pas sur des motifs réels et sérieux. L'employeur invoquerait une absence injustifiée alors qu'elle se serait trouvée en état d'incapacité de travail dûment documenté par des certificats médicaux. Par ailleurs, aucune perturbation du service ne serait établie ni même invoquée de manière concrète.

PERSONNE1.) s'oppose encore à l'exception d'incompétence territoriale soulevée par la société défenderesse. Elle fait valoir que cette dernière aurait accepté la compétence du tribunal du travail de céans en plaidant sans réserve dans le cadre de l'affaire introduite devant la présidente du tribunal du travail en matière d'allocation d'indemnités de chômage complet en application de l'article L.521-4 (2) du Code du travail. Par ailleurs, le moyen d'incompétence n'aurait pas été soulevé in limine litis, aucune réserve n'ayant été formulée lors de la communication des pièces.

Quant au fondement du moyen, la requérante renvoie à l'adresse du siège social de la société SOCIETE1.) ainsi qu'aux dispositions de l'article 2 de son contrat de travail pour affirmer que son lieu de travail se situait dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg, conformément à l'alinéa 1er de l'article 43 du Nouveau Code de procédure civile. À titre subsidiaire, elle fait valoir qu'elle a travaillé dans les ressorts de plusieurs juridictions et que, parmi ces différents lieux, son lieu de travail principal se trouvait dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg, au sens de l'alinéa 2 du même article. Elle conteste avoir été affectée exclusivement au Centre pénitentiaire d'Uerschterhaff (CPU). Faute de garanties quant à l'authenticité de ce document, le tribunal ne saurait prendre en compte le tableau versé par la partie adverse, censé retracer ses prétendues affectations depuis le mois de février 2024.

Dans ce contexte, elle conclut également à l'irrecevabilité de l'offre de preuve formulée par la partie adverse, au motif qu'elle ne serait étayée par aucun commencement de preuve. Elle soutient par ailleurs que cette offre de preuve ne serait pas pertinente, dans la mesure où elle ne tendrait pas à établir qu'elle aurait travaillé exclusivement au CPU.

La société SOCIETE1.) conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail saisi. Elle soutient que la requérante a été affectée de manière pérenne au Centre pénitentiaire d'Uerschterhaff (CPU) depuis le mois de février 2024. De manière plus ponctuelle, elle serait également intervenue auprès d'autres sociétés, toutes situées dans le ressort du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. À l'appui de son argumentation, la société verse le tableau ci-après retraçant les affectations de PERSONNE1.) depuis le mois de février 2024 :

Cf. tableau des lieux d'affectations

La société défenderesse se fonde en outre sur un arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 28 février 2013, numéro 38504 du rôle, pour soutenir que « *le fait pour un plaideur de ne pas avoir soulevé l'incompétence territoriale en référé n'a aucune incidence sur la compétence territoriale de la juridiction saisie du fond du litige* ». Elle affirme également avoir communiqué ses pièces avec la mention « *sous toutes réserves* ».

Elle soutient qu'il appartient à la requérante de rapporter la preuve que le tribunal saisi est territorialement compétent pour connaître du litige. À titre subsidiaire, elle offre de prouver par voie d'audition de témoins que « Depuis le 5 février 2025 [à lire : 2024], Madame PERSONNE1.) a été affectée de manière pérenne, par son employeur, la société SOCIETE1.) s.à. r.l., sur le site du Centre pénitentiaire d'Uerschterhaff, sis à L-ADRESSE3.), pour y prester son travail, c'est-à-dire pour y réaliser des prestations de nettoyage. »

Enfin, la partie défenderesse conteste que la requérante ait bénéficié de la protection en cas de maladie prévue par l'article L.121-6 du Code du travail. Au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, elle n'aurait pas été informée d'une incapacité de travail et elle n'aurait pas été en possession d'un certificat médical. Elle conteste également que la personne à laquelle PERSONNE1.) affirme avoir transmis les informations ait été habilitée à recevoir de telles communications. Elle ajoute enfin que cette personne n'avait pas été en mesure d'ouvrir les photographies envoyées par MMS, son téléphone portable ne permettant pas la lecture de ce type de fichiers.

### Appréciation

Les juridictions du travail sont des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des affaires qui leur sont réservées par la loi.

Alors que leur incompétence pour statuer sur les affaires qui ne relèvent pas de leur compétence *ratione materiae* est d'ordre public et peut être invoquée en tout état de cause et doit même être soulevée d'office par les juridictions saisies, le moyen d'incompétence territoriale est d'ordre privé; il doit être soulevé *in limine litis*, sinon l'irrégularité est couverte, le plaideur étant censé avoir renoncé à l'opposer.

Si le principe de la renonciation vaut pour une instance engagée devant une même juridiction, il en va autrement si deux instances, même si elles ont trait à la même affaire et se meuvent entre les mêmes parties, sont intentées devant des juridictions différentes telles une juridiction de référé et une juridiction saisie du fond de l'affaire.

Dans ce cas de figure, le fait pour un plaideur de ne pas avoir soulevé l'incompétence territoriale en référé n'a aucune incidence sur la compétence territoriale de la juridiction saisie du fond du litige, en ce sens que la renonciation à invoquer l'incompétence devant la juridiction de référé ne s'étend pas à celle de la juridiction du fond (Cour d'appel, 28 février 2013, n°38504 du rôle).

Par ailleurs, le fait pour la partie défenderesse d'avoir accepté la communication des pièces sans formuler de réserves par rapport à la compétence territoriale du tribunal saisi ne constitue pas une défense au fond.

En effet, la communication sans réserve des pièces à l'adversaire, tout comme d'ailleurs l'acceptation sans réserves des pièces de l'autre partie, ne constitue pas une défense au fond étant donné qu'elle précède les débats et a précisément pour but de permettre leur préparation.

Force est de constater qu'au moment où le mandataire du défendeur a eu la parole, il a immédiatement soulevé l'exception d'incompétence et ceci avant toute défense au

fond. Il a soulevé le moyen d'incompétence territoriale avant toute fin de non-recevoir ou toute défense au fond. Il a partant satisfait à la condition de soulever l'exception in limine litis.

Le moyen d'incompétence territoriale est partant recevable.

Pour déterminer la compétence territoriale du tribunal du travail, il y a lieu de se référer à l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile qui dispose que :

*« En matière de contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage la juridiction compétente est celle du lieu de travail.*

*Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.*

*Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. »*

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Etant donné que la société SOCIETE1.) a contesté la compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande de PERSONNE1.), il appartient à cette dernière de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

PERSONNE1.) ne verse aucune pièce ni attestation concernant son lieu de travail, elle ne formule pas d'offre de preuve non plus.

Elle renvoie à l'adresse du siège social de la société SOCIETE1.) et aux dispositions de l'article 2 de son contrat de travail.

L'article 2 du contrat de travail prévoit ce qui suit : *« Dans un premier stade, le salarié sera affecté à Luxembourg, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et/ou personnelles du salarié. SOCIETE1.) S.A.R.L. se réserve le droit de fixer le lieu de travail pendant l'exécution du présent contrat, suivant les besoins spécifiques de l'entreprise. »*

En prévoyant que la juridiction compétente est celle du lieu de travail, l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur.

Il convient, pour la détermination du lieu de travail, d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail et de tenir compte de l'affectation réelle du salarié. Le tribunal s'attache au(x) lieu(x) de travail effectif(s) pour vérifier sa compétence territoriale et non pas aux stipulations contractuelles.

L'argument tiré du lieu du siège social de la société est sans pertinence à cet égard. Le critère de rattachement n'est pas le siège de la société, mais le lieu de travail effectif du salarié au moment du licenciement ce dernier pouvant le cas échéant correspondre au siège de la société.

Il résulte de la pièce 12 versée par le mandataire de la société SOCIETE1.), intitulée « *Tableau récapitulatif des lieux de travail de Madame PERSONNE1.) depuis le mois de février 2024* », que tous les lieux de travail de la salariée depuis cette date se trouvaient dans le ressort du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Il résulte en outre de sa pièce 10 qu'immédiatement avant la période d'incapacité de travail, PERSONNE1.) travaillait à raison de 6 heures par jour au CPU.

Si PERSONNE1.) conteste l'authenticité du tableau versé par la partie adverse, elle reste néanmoins en défaut d'indiquer quels auraient été, selon elle, ses lieux de travail effectifs permettant de retenir qu'elle n'a pas travaillé exclusivement dans le ressort du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. Dans ces conditions, et en l'absence d'éléments concrets de nature à remettre en cause son contenu, il n'y a pas lieu de mettre en doute les indications figurant dans ce document.

A défaut pour PERSONNE1.) de justifier la compétence du tribunal saisi, le tribunal du travail de Luxembourg doit partant se déclarer incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), sans qu'il n'y ait lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse.

Lors des débats devant le tribunal du travail, l'Etat a conclu à la condamnation soit de l'employeur soit de la salariée à rembourser les indemnités de chômage versées sur base d'une ordonnance présidentielle.

Au cas où un salarié a saisi la juridiction du travail d'une demande tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce que des indemnités lui soient accordées en raison de ce licenciement, l'article L. 521-4, paragraphe 7, du Code du travail permet la mise en intervention de l'Etat à tout moment en première instance ou en instance d'appel, jusqu'au jugement sur le fond.

Cette disposition légale impose au salarié de mettre l'Etat en intervention et permet à l'Etat d'intervenir volontairement.

La finalité de cette mise en intervention est de mettre la juridiction en mesure de prononcer une décision conforme à l'article L. 521-4, paragraphes 5 et 6. Aux termes de ces dispositions, la juridiction qui déclare le licenciement abusif a l'obligation de condamner l'employeur au remboursement à l'Etat des indemnités de chômage. La juridiction qui déclare justifié le licenciement immédiat a l'obligation de condamner, le cas échéant, le salarié au remboursement.

Le litige engagé par un salarié contre son employeur afin d'obtenir des indemnités en raison du licenciement qu'il considère comme abusif se meut non seulement entre le salarié et l'employeur, mais si des indemnités de chômage ont été versées au salarié, l'Etat constitue aussi une partie obligatoire de l'instance d'indemnisation introduite par

le salarié, la loi imposant la mise en cause de cette partie, le cas échéant à l'initiative de la juridiction.

Ce litige entre le salarié et l'employeur et les revendications de l'Etat qui tendent au remboursement des indemnités de chômage sont indivisibles.

En raison de cette indivisibilité, compte tenu de l'incompétence territoriale de la juridiction du travail saisie par PERSONNE1.) pour connaître de sa demande en indemnisation du chef d'un prétendu licenciement abusif, le tribunal du travail est également incompétent pour connaître des revendications de l'Etat.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

### **PAR CES MOTIFS:**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

se déclare territorialement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

se déclare territorialement incompétent pour connaître de la demande de ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**