

# Le salarié peut-il obtenir des dommages-intérêts pour refus abusif de congé exceptionnel ?

## Réponse courte

Le salarié peut obtenir des dommages-intérêts en cas de refus abusif de congé exceptionnel, à condition de prouver qu'il remplissait toutes les conditions légales pour bénéficier du congé, que l'employeur a refusé sans motif valable ou en violation manifeste de la loi, et que ce refus lui a causé un préjudice réel et certain, distinct de la simple privation du congé.

La demande de dommages-intérêts doit être portée devant le tribunal du travail, après une tentative de résolution amiable et la constitution d'un dossier probant. Le juge apprécie le caractère abusif du refus et l'étendue du préjudice, et peut condamner l'employeur à verser une indemnisation adaptée à la gravité du dommage subi.

## Définition

Le congé exceptionnel est un congé de courte durée accordé au salarié pour des événements familiaux ou personnels expressément prévus par l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'un droit impératif, dont la durée et les motifs sont strictement encadrés par la loi. Le refus injustifié ou abusif de l'employeur d'accorder ce congé constitue une violation des droits du salarié et peut engager la responsabilité civile de l'employeur.

## Questions fréquentes

### Comment procéder pour demander des dommages-intérêts pour refus abusif de congé exceptionnel ?

Le salarié doit d'abord envoyer une réclamation écrite à l'employeur, constituer un dossier avec sa demande initiale, la réponse de l'employeur et les preuves du préjudice, puis saisir le tribunal du travail dans un délai de trois ans. Une tentative de résolution amiable est recommandée avant l'action judiciaire.

### Quand un salarié peut-il obtenir des dommages-intérêts pour refus de congé exceptionnel au Luxembourg ?

Un salarié peut obtenir des dommages-intérêts si l'employeur refuse abusivement un congé exceptionnel, c'est-à-dire sans motif valable alors que le salarié remplit toutes les conditions légales. Le salarié doit prouver que ce refus lui a causé un préjudice réel et certain, distinct de la simple privation du congé.

### Quelles conditions doit remplir le salarié pour prétendre à des dommages-intérêts ?

Le salarié doit démontrer qu'il remplissait toutes les conditions légales pour le congé exceptionnel (motif valable, délai respecté, justificatifs fournis), que l'employeur a refusé sans motif valable ou en violation de la loi, et que ce refus lui a causé un préjudice réel comme l'impossibilité d'assister à un événement familial.

### Quels risques encourt l'employeur qui refuse abusivement un congé exceptionnel ?

L'employeur s'expose à une condamnation à des dommages-intérêts dont le montant varie selon la gravité du préjudice causé au salarié. Il peut également faire l'objet d'une condamnation pour discrimination indirecte si le refus vise systématiquement certains motifs ou catégories de salariés.

## Conditions d'exercice

Pour prétendre à des dommages-intérêts en cas de refus abusif, le salarié doit démontrer que :

- Il remplissait toutes les conditions légales pour bénéficier du congé exceptionnel (motif, délai, pièces justificatives).
- L'employeur a refusé le congé sans motif valable ou en méconnaissance manifeste de la loi.
- Ce refus lui a causé un préjudice réel et certain, distinct de la seule privation du congé (par exemple, impossibilité d'assister à un événement familial, préjudice moral ou financier).

La charge de la preuve repose sur le salarié, qui doit établir le caractère abusif du refus et la réalité du dommage subi.

## Modalités pratiques

En cas de refus abusif, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour solliciter l'octroi de dommages-intérêts. La procédure implique généralement :

- L'envoi préalable d'une réclamation écrite à l'employeur, exposant les faits et sollicitant une réparation amiable.
- La constitution d'un dossier comprenant la demande initiale de congé, la réponse de l'employeur, les justificatifs du motif du congé et la preuve du préjudice.
- L'introduction d'une action en justice dans le délai de prescription de trois ans à compter du fait dommageable, conformément à l'article 2262 du Code civil.

Le juge apprécie souverainement le caractère abusif du refus et l'étendue du préjudice. Il peut condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts, dont le montant varie selon la gravité du préjudice et les circonstances de l'espèce.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de motiver par écrit tout refus de congé exceptionnel et de s'assurer du strict respect des dispositions de l'article L.233-16 du Code du travail. Tout refus doit être justifié par l'absence de droit au congé ou par un manquement du salarié à ses obligations de notification ou de justification. Un refus non motivé ou manifestement infondé expose l'employeur à un risque contentieux et à une condamnation à des dommages-intérêts.

Le salarié doit veiller à formuler sa demande de congé exceptionnel dans les formes requises et à conserver la preuve de ses démarches. En cas de refus, il est conseillé de privilégier d'abord une résolution amiable avant d'engager une action judiciaire.

## Cadre juridique

- Article L.233-16 du Code du travail : définition, motifs et durée des congés exceptionnels.
- Article L.121-6 du Code du travail : nullité de toute clause ou décision restreignant les droits légaux du salarié.
- Article 1382 du Code civil : responsabilité civile délictuelle pour faute.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice (arrêts du 19 décembre 2013, n° 38919 du rôle, et du 17 janvier 2019, n° 44367 du rôle) : reconnaissance du droit à réparation en cas de refus illégal de congé exceptionnel.

L'employeur qui refuse abusivement un congé exceptionnel s'expose non seulement à des dommages-intérêts, mais également à une éventuelle condamnation pour discrimination indirecte si le refus vise systématiquement certains motifs ou catégories de salariés.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.