

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 86/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00906 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à D-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 27 août 2024,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Ariane CLAVERIE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

### **LA COUR D'APPEL :**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mai 2025.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 20 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE2.), devant le tribunal du travail aux fins d'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son encontre le 16 décembre 2022.

PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- arriérés de salaire :	1.258,24 euros
- indemnité compensatoire de préavis :	20.407,08 euros
- indemnité de départ :	6.802,36 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	25.000,00 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	10.000,00 euros
- indemnité pour congé non pris :	2.555,80 euros

Le requérant a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris et a augmenté sa

demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 28.242,35 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'il était entré au service de la société défenderesse en qualité d'« *Arbeiter* » le 4 octobre 2011.

Suivant courrier du 8 décembre 2022, il a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.

La société SOCIETE2.) lui a notifié son licenciement avec effet immédiat par courrier du 16 décembre 2022, libellé comme suit :

Par un courrier du 23 décembre 2022, le requérant a protesté contre ce congédiement par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

Le requérant a expliqué qu'après avoir travaillé à l'entière satisfaction de la société SOCIETE2.) pendant près de 10 ans, il a rencontré de graves problèmes psychiques à la fin de l'année 2021.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale l'aurait trouvé capable de reprendre le travail à partir de la fin du mois d'avril 2022.

Le requérant aurait introduit un recours contre la décision du Président de la Caisse nationale de santé, ci-après la CNS, du 21 avril 2022 et aurait continué à produire des certificats médicaux d'incapacité de travail pendant plusieurs mois, tout en informant régulièrement son employeur de son état de santé.

La CNS aurait refusé de prendre en considération lesdits certificats.

Sans avoir conscience des conséquences que cela pouvait avoir pour son emploi, le requérant aurait omis de faire renouveler l'arrêt de travail qui avait expiré le 4 décembre 2022.

PERSONNE1.) a critiqué la lettre de licenciement pour son manque de précision et a contesté, à titre subsidiaire, le caractère sérieux des motifs de licenciement invoqués.

Il a fait plaider que la société SOCIETE2.) ne pouvait valablement soutenir qu'elle avait rencontré un inconvénient du fait du défaut de renouvellement du certificat médical, dans la mesure où elle était parfaitement informée de son état de santé et devait s'attendre à une prolongation de son incapacité de travail au-delà du 4 décembre 2022.

Concernant le reproche de ne pas avoir assisté à l'entretien préalable prévu au cours de la matinée du 12 décembre 2022, le requérant a affirmé que la convocation audit entretien ne lui était parvenue que dans le courant de l'après-midi de la journée en question.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait valoir que le licenciement notifié le 16 décembre 2022 n'avait pris effet qu'au 31 décembre 2022.

La société SOCIETE2.) a conclu au caractère justifié du licenciement et a demandé le rejet des demandes du requérant.

Elle a enfin sollicité la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 1<sup>er</sup> juillet 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête d'PERSONNE1.) en la pure forme,
- déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.),
- déclaré non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement,
- déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022,
- déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE2.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure,
- laissé les frais et dépens de l'instance à la charge d'PERSONNE1.).

Pour statuer ainsi, après avoir rejeté le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement, le tribunal du travail a dit qu'il était constant en cause que le requérant s'était abstenu, au début du mois de décembre 2022, de faire constater la prolongation de son incapacité de travail par un médecin et de communiquer un certificat médical d'arrêt de travail pour la période postérieure au 4 décembre 2022 à son employeur.

Le tribunal a retenu que, confrontée à cette absence injustifiée depuis quatre jours, la société employeuse était en droit, en date du 8 décembre 2022, d'envisager de procéder au licenciement du requérant et de le convoquer à un entretien préalable.

La juridiction de première instance a, par ailleurs, considéré que l'absence du requérant lors de l'entretien préalable avait légitimement pu être interprétée comme une circonstance aggravante, dans la mesure où cette absence avait « *pu donner l'impression que le requérant se désintéressait de la suite des évènements* ».

Le licenciement avec effet immédiat a partant été déclaré justifié et le requérant a été débouté de ses demandes indemnitaires.

Le licenciement avec effet immédiat ayant pris effet au jour-même de sa notification, la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022 a également été rejetée.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 8 juillet 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 27 août 2024.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif son licenciement, par réformation du jugement entrepris, et sollicite la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- arriérés de salaire :	1.258,24 euros
- indemnité compensatoire de préavis :	20.407,08 euros
- indemnité de départ :	6.802,36 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	25.000,00 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	10.000,00 euros
- indemnité pour congé non pris :	2.555,80 euros

Il demande à se voir décharger de sa condamnation au paiement du montant de 500 euros à titre d'indemnité de procédure et réclame la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Il conclut enfin à la condamnation de la société SOCIETE2.) aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait valoir que la lettre de licenciement manque de précision, étant donné que l'employeur n'indique pas les circonstances qui auraient impliqué que son absence non justifiée de plusieurs jours aurait rendu impossible le maintien des relations de travail.

Il souligne, en outre, que l'employeur n'explique pas en quoi le fait de ne pas se présenter à un entretien préalable constitue une faute.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des faits invoqués par l'employeur, mais considère que ceux-ci n'étaient pas de nature à justifier son licenciement, dans la mesure où la société SOCIETE2.) était parfaitement informée de ses problèmes de santé et qu'il avait eu un comportement irréprochable au sein de l'entreprise avant la survenance desdits problèmes.

Il insiste, par ailleurs, sur le fait qu'il n'avait reçu la convocation à l'entretien préalable, prévu pour le 12 décembre 2022, à 11.00 heures, qu'au cours de l'après-midi de la même journée.

Concernant sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 16 au 31 décembre 2022, l'appelant soutient que le licenciement du 16 décembre 2022 n'a produit ses effets qu'en date du 31 décembre 2022.

Il fait enfin valoir qu'il résulte des fiches de salaire des mois de novembre et décembre 2022 qu'il avait droit à 16,25 jours de congé au moment de la cessation des relations de travail.

La partie intimée conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, elle demande à la Cour de surseoir à statuer sur la demande de l'appelant en obtention d'une indemnité de départ et d'enjoindre, dans un premier temps, à ce dernier de verser un décompte relatif à l'indemnité pécuniaire de maladie qu'il a perçue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 20 avril 2022 inclus.

A titre plus subsidiaire, elle demande à la Cour de n'allouer à l'appelant que le montant de 3.039,08 euros, de ce chef.

L'intimée soutient que l'indemnité compensatoire de préavis à verser à l'appelant, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré abusif, ne saurait s'élever qu'au montant de 5.811,63 euros, dans la mesure où le dernier salaire horaire brut de l'appelant, servant de base au calcul, s'est élevé au montant de 14,01 euros et les indemnités de chômage perçues par l'appelant en Allemagne sont à déduire du montant théorique de l'indemnité concernée.

En tout état de cause, l'intimée demande à la Cour de débouter l'appelant de ses demandes en indemnisation de ses dommages matériel et moral.

Elle fait valoir qu'au cas où le licenciement avec effet immédiat serait déclaré abusif, il faudrait considérer que les faits invoqués auraient pu justifier un licenciement avec préavis.

Par ailleurs, l'appelant n'établirait pas avoir activement recherché un nouvel emploi à la suite de son licenciement, afin de modérer son dommage.

A titre plus subsidiaire, l'intimée demande à la Cour de réduire les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis à un minimum.

La partie intimée s'oppose à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris, au motif que le montant redû au titre du solde des congés a été versé à l'appelant avec son dernier salaire.

Elle demande à voir débouter l'appelant de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et réclame la condamnation de ce dernier à lui payer le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnité de procédure pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, ainsi que le montant de 3.000 euros, à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Elle sollicite enfin la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, le courrier portant résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer 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'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'énoncé du motif tiré d'une absence injustifiée de plus de trois jours, quoique concis, était suffisamment précis au regard des critères légaux.

En effet, la présence du salarié à son poste de travail est une obligation de résultat et toute absence injustifiée constitue le salarié en faute, dans la mesure où elle affecte nécessairement l'organisation de l'entreprise.

L'employeur n'était, dès lors, pas tenu de préciser en quoi l'absence du salarié lui avait causé un dommage.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur indique, en outre, que le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien préalable du 12 décembre 2022.

Il n'y a pas lieu d'analyser cette indication quant à sa précision, dans la mesure où elle ne saurait valoir comme motif de licenciement, ni - contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail - comme « *circonstance aggravante* » du motif de licenciement tiré de l'absence injustifiée, dans la mesure où l'employeur ne peut pas baser le licenciement sur des faits qui se sont produits postérieurement à la convocation à l'entretien préalable, sans convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable concernant lesdits faits.

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations qui lui sont imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avvertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

Par la suite, il doit en outre justifier de son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical renseignant, non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais aussi sa durée prévisible.

L'inexécution des obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié. La juridiction saisie doit partant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10, paragraphe 2, du même Code.

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.), qui avait été absent pour cause de maladie depuis le mois de septembre 2021, a été trouvé capable de reprendre le travail à partir de la fin du mois d'avril 2022 par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

PERSONNE1.) a introduit un recours contre la décision du Président de la Caisse nationale de santé, ci-après la CNS, du 21 avril 2022, l'informant de la cessation du paiement des indemnités de maladie à compter du 27 avril 2022 et a continué à produire des certificats médicaux d'incapacité de travail jusqu'au 4 décembre 2022 inclus.

Il ne conteste pas avoir omis de respecter les obligations prévues à l'article précité à compter du 5 décembre 2022, soit depuis quatre jours à la date à

laquelle l'employeur lui a adressé la convocation à l'entretien préalable du 12 décembre 2022.

L'appelant ne prouve, par ailleurs, pas que, nonobstant cette omission, il aurait constamment informé « *sa hiérarchie, son chef d'équipe et les ressources humaines* » de l'évolution de son état de santé, tel qu'il l'affirme.

En effet, les deux courriels versés en cause, aux termes desquels l'appelant décrit ses problèmes de santé, ont été adressés à son supérieur hiérarchique et à son chef d'équipe en date des 28 et 29 avril 2022, soit plus de sept mois avant son licenciement.

Il faut partant admettre que le salarié a laissé son employeur dans l'ignorance de sa situation et dans l'incertitude quant à l'avenir en ne l'informant pas de la prolongation de son incapacité de travail à compter du 5 décembre 2022.

Par sa nonchalance, il a ainsi nécessairement perturbé ou, du moins, gêné le fonctionnement normal de l'entreprise.

Le comportement d'PERSONNE1.) a, par conséquent, rendu impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail, et est à qualifier de faute grave, nonobstant l'ancienneté de service de onze ans dans le chef du concerné.

Il s'ensuit que le licenciement du 16 décembre 2022 est à déclarer justifié, par confirmation du jugement entrepris.

Le licenciement étant justifié, le jugement entrepris est pareillement à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

C'est également à juste titre que la juridiction de première instance a déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022, au motif que le licenciement avec effet immédiat a mis fin à la relation de travail le jour-même de sa notification, soit le 16 décembre 2022.

Lors des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) avait renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris, formulée dans sa requête introductive de première instance.

En instance d'appel, il réclame, à nouveau, une indemnité d'un montant de 2.555,80 euros, correspondant à 16,25 jours de congé non pris.

La partie intimée ne remet pas en cause la demande quant à sa recevabilité, mais soutient que ledit montant n'est pas dû.

Il appert que la société SOCIETE2.) a mis en compte un montant brut de 2.555,80 euros, au titre d'un solde de 16,25 jours de congé non pris (« *bezahlter Resturlaub* »), dans la fiche de salaire non périodique du mois de décembre 2022 (pièce 4 de la partie intimée).

Suivant la même fiche de salaire, ledit montant correspond au montant net de 1.823,20 euros.

Le montant de 1.823,20 euros a été viré à l'appelant par la partie intimée en date du 6 janvier 2023, suivant extrait de compte versé en cause (pièce 5 de la partie intimée).

L'appelant ne justifiant pas qu'un solde de congés resterait impayé, il est à débouter de sa demande y afférente.

Succombant au litige et devant en supporter les frais et dépens, PERSONNE1.) doit être débouté de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE2.) l'entièreté des frais non compris dans les dépens, il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a alloué à celle-ci une indemnité de procédure de 500 euros, eu égard à la nature de l'affaire et aux soins requis.

La demande de la société SOCIETE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.000 euros.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

dit recevable, mais non fondée, la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris et en déboute,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.