

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°30/26 - III – TRAV**

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

Numéro CAL-2025-00363 du rôle

**Audience publique du cinq mars deux mille vingt-six**

Composition:

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

**Entre :**

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

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 14 avril 2025,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

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

partie intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES du 14 avril 2025,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 31 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail, aux fins d'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet.

Suivant décompte actualisé, présenté à l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.621,56 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, le montant de 5.725,66 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 4.000 euros, à titre d'indemnisation pour frais d'avocat.

Il a, en outre, conclu à la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé qu'il était entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), suivant contrat de travail à durée déterminée du 22 mars 2012, ayant pris effet au 29 mars 2012, qu'en date du 27 septembre 2012, il avait signé un contrat de travail à durée indéterminée avec cette société, qu'à la suite d'un transfert d'entreprise, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avait été signé avec la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), avec reprise de son ancienneté, qu'à la suite d'un nouveau transfert d'entreprise, ce contrat avait été repris par la SOCIETE1.) et que, suivant avenant du 14 mars 2022, la durée de travail hebdomadaire avait été portée de 30 à 40 heures.

Le 27 octobre 2022, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable pour le 3 novembre 2022 et, suivant courrier recommandé du 9 novembre 2022, il a été licencié avec un préavis de six mois.

En réponse à sa demande du 16 novembre 2022, PERSONNE1.) s'est vu notifier les motifs de son licenciement par courrier recommandé libellé comme suit :

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 7 mars 2023.

Le requérant a fait valoir que la convocation à l'entretien préalable lui a été adressée avant la survenance du premier fait invoqué à la base du licenciement.

Il a, par ailleurs, contesté la précision de la lettre du 27 octobre 2022 ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) a conclu au caractère justifié du licenciement et a demandé, en tout état de cause, à voir débouter le requérant de ses demandes.

Elle a sollicité la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 12 mars 2025, le tribunal du travail, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande en la forme,
- déclaré régulier et justifié le licenciement avec préavis du 9 novembre 2022,
- déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat,
- déclaré non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit que l'employeur avait indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du licenciement.

Le tribunal a considéré que la société SOCIETE1.) pouvait valablement invoquer les faits du 27 octobre 2022 à l'appui du licenciement, dans la mesure où c'était l'annonce du refus, contenue dans un courriel émis par le requérant le matin du 27 octobre 2022, et non l'absence physique du salarié, à 22h00, le soir de la convocation, qui avait enclenché la procédure de licenciement, débutant par la convocation à l'entretien préalable.

Il a ajouté qu'il n'était, par ailleurs, pas prouvé que l'absence aurait été postérieure à l'établissement de la lettre de convocation.

Le tribunal a ensuite relevé que PERSONNE1.) avait été valablement prévenu, dès le 21 septembre 2022, que le planning prévoyait sa présence le 27 octobre 2022, de 22h00 jusqu'à 6h00 le lendemain.

La juridiction de première instance a, en outre, constaté que la preuve de l'abandon de poste du 24 octobre 2022 était établie, au vu des attestations testimoniales versées en

cause, et que le salarié ne démontrait pas que son comportement n'avait pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Relevant que le salarié avait déjà fait l'objet d'avertissements, en relation notamment avec des retards à pourvoir son poste avant le mois d'octobre 2022, le tribunal a déclaré justifié le licenciement avec préavis et débouté le requérant de ses demandes.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 17 mars 2025, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 14 avril 2025.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif son licenciement, par réformation du jugement entrepris.

Il demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 10.621,56 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral et le montant de 5.725,66 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

Il réclame, en outre, le montant de 5.000 euros, à titre d'indemnisation pour frais d'avocat et le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnité de procédure et conclut à la condamnation de la partie intimée aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) maintient que le reproche relatif à son « *absence volontaire sur poste* » du 27 octobre 2022 ne constitue pas un motif de licenciement valable, dans la mesure où la convocation à l'entretien préalable a été émise par l'employeur antérieurement à la non-prise de poste, à 22h00, le jour concerné.

Il estime que le fait d'avoir adressé un courriel à son employeur, le matin du 27 octobre 2022, en vue d'informer celui-ci qu'il ne pourrait pas prendre son poste le soir, parce qu'il avait accepté de garder sa fille, ne saurait justifier son licenciement.

L'appelant fait encore valoir que son contrat de travail prévoit que l'horaire de travail est annoncé au minimum 10 jours ouvrables à l'avance et que, suivant l'article 25-1 de la Convention collective relative aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage, ci-après la Convention collective, un plan de travail pour le mois à venir est émis au moins dix jours avant son application.

Ces règles auraient été contournées par l'employeur par le truchement d'un système consistant à réserver toutes les plages horaires dans le planning du salarié et à y apporter des modifications intempestives, se traduisant par la libération de certaines réservations, de sorte que le salarié aurait été dans l'impossibilité de planifier ses jours sans travail.

L'appelant conteste ensuite le caractère précis, réel et sérieux du reproche relatif à un abandon de poste, en date du 24 octobre 2022.

Il n'aurait pas quitté son poste de manière précipitée et il résulterait des termes mêmes de la lettre des motifs du licenciement qu'un autre agent de sécurité avait pris la relève avant son départ.

L'appelant fait, en outre, grief au tribunal du travail d'avoir inversé la charge de la preuve, en retenant qu'il appartenait au salarié de prouver que son absence n'avait pas perturbé le service.

Il fait encore valoir qu'il est contraire à l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales d'exiger qu'une partie rapporte la preuve d'un fait négatif.

Concernant le dommage matériel subi par lui, l'appelant explique que, sous le choc du licenciement, il était incapable de travailler et de rechercher un nouvel emploi au cours de la période de préavis.

Après la période de préavis, il aurait fait le choix de créer sa propre société, laquelle aurait vu le jour le 23 juillet 2023.

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

La société SOCIETE1.) conteste ne pas avoir respecté les dispositions de l'article 25-1 de la Convention collective et soutient que l'appelant savait depuis plus d'un mois qu'il était « *prévu en poste* » pour le 27 octobre 2022, de 22h00 à 6h00, et que seul le lieu d'affectation restait à déterminer.

Elle fait valoir que le motif de licenciement consistant dans le refus d'obéir du salarié existait bien au moment de la convocation à l'entretien préalable.

La réalité de l'abandon de son poste par le salarié en date du 24 octobre 2022 serait également établie et la gravité de cette faute ne serait pas atténuée par la présence d'un autre agent sur le site concerné.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, l'intimée demande à voir débouter l'appelant de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, au motif que ce dernier n'a pas établi avoir entrepris des recherches actives en vue de trouver un nouvel emploi et s'être soucié de son avenir professionnel.

La société SOCIETE1.) conclut également au rejet des demandes de l'appelant en indemnisation pour frais d'avocat et en obtention d'une indemnité de procédure.

Elle relève appel incident et réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

## Appréciation de la Cour

### Quant au licenciement

C'est à juste titre et par une motivation que la Cour adopte, que le tribunal du travail a retenu que la lettre des motifs du licenciement est énoncée avec la précision requise.

L'appelant fait valoir que le premier motif de licenciement, tiré de son « *absence volontaire sur poste* » en date du 27 octobre 2022, à 22h00, ne saurait constituer un motif valable, dans la mesure où celui-ci concerne un fait postérieur à l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, le même jour.

Il est constant en cause qu'au moment des faits, la société SOCIETE1.) occupait plus de 150 salariés, de sorte qu'en application de l'article L.124-2 du Code du travail, elle était tenue de suivre la procédure de l'entretien préalable.

Les motifs réels et sérieux justifiant le licenciement doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement (Cour d'appel, 21 décembre 1995, n° 17712 du rôle ; 11 avril 2002, n° 25622 du rôle ; 11 juillet 2014, n° 38355).

La lettre de convocation à l'entretien préalable du 27 octobre 2022 ayant nécessairement été postée pendant les heures d'ouverture des bureaux de poste, soit avant 22h00, heure prévue pour la prise de poste de PERSONNE1.), l'absence de ce dernier sur son lieu de travail ne saurait être prise en considération comme motif de licenciement, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail.

Il n'en reste pas moins qu'aux termes de la première partie de la lettre des motifs du licenciement, l'employeur ne reproche pas uniquement une « *absence sur poste* » au salarié, mais également le fait que, par courriel du 27 octobre 2022, adressé au planificateur, PERSONNE2.), celui-ci a annoncé qu'il ne prendrait pas son poste parce qu'il avait « *accepté [s]a fille en garde* » (annexe 3 de la lettre des motifs du licenciement, pièce 2 de la partie intimée).

L'employeur a considéré qu'il résultait de ce courriel que le salarié avait « *pris des engagements personnels liés à la garde de [s]a fille* », alors qu'il avait pleinement connaissance de ses horaires de travail, de 22h00 à 6h00, le jour en question, même si le lieu d'affectation ne lui avait été annoncé que le matin même.

Il appartient donc à la Cour d'analyser si le reproche en relation avec l'annonce du salarié qu'il ne se présenterait pas à son poste, était justifié.

L'article 25-1 de la Convention collective, lequel a trait au « *plan de travail* », est libellé comme suit :

*« Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après :*

*a) Un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses desideratas concernant les congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.*

*(...)*

*c) Pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4. »*

Dans son attestation testimoniale (pièce 10 de la partie intimée), PERSONNE2.) explique ce qui suit :

*« Afin de pallier à des commandes et/ou à des remplacements non prévus, nous établissons un planning où figure les heures de prestations et la mention SOCIETE1.) Plan Art 25-1-c.*

*Le lieu de prestation est communiqué ultérieurement par l'envoi d'un nouveau planning.*

*Concernant Mr. PERSONNE1.), la mention Art 25-1-c figurait sur son planning initial du 21/09/2022 pour la prestation du 27/10/2022. »*

Les différents plannings relatifs au mois d'octobre 2022 (pièce 12 de la partie appelante) sont versés en cause.

Tel que l'a relevé la juridiction de première instance de façon pertinente, le planning prévisionnel pour le mois d'octobre 2022, indiquant notamment une intervention le 27 octobre 2022, de 22h00 à 6h00, a été établi une première fois le 21 septembre 2022, soit 10 jours avant l'application du planning et plus d'un mois avant l'intervention litigieuse.

Le planning a, par la suite, été mis à jour à maintes reprises, ce notamment en date des 22, 23, 28 septembre 2022 et des 1<sup>er</sup>, 5, 6, 8, 14, 19, 20, 21, 23, 27 et 28 octobre 2022, pour préciser les différents lieux d'affectation de l'agent.

Si des changements ponctuels quant aux horaires sont intervenus pour les journées des 1<sup>er</sup>, 7 et 26 octobre 2022, la plage horaire de 22h00 à 6h00, du 27 octobre 2022, n'a, à aucun moment, été modifiée ou annulée.

PERSONNE1.) était partant valablement prévenu qu'il devait s'apprêter à prendre le poste qui lui serait assigné pour le 27 octobre 2022, à 22h00, et il a été informé du lieu de son affectation le matin même, soit suffisamment à l'avance pour prendre ses dispositions.

Les faits du 27 octobre 2022 ne sont donc pas comparables à un incident qui s'est produit le 5 octobre 2022, dans le contexte duquel l'employeur a présenté ses excuses à PERSONNE1.) d'avoir erronément émis un avertissement à son encontre pour ne pas s'être présenté à un poste à 6h00, par rapport auquel le lieu d'affectation ne lui avait été communiqué qu'à 00h03, le même jour.

Il ne ressort pas du planning relatif au mois d'octobre 2022, prémentionné, ni de ceux des mois de novembre 2019 et de janvier 2022 (pièce 16 de la partie appelante), que l'employeur ait abusivement eu recours à la disposition de l'article 25-1-c pour s'assurer que les salariés soient disponibles en permanence, ni que ces derniers aient été privés des jours de repos auxquels ils avaient droit.

C'est, dès lors, à tort que l'appelant soutient que l'organisation du travail au sein de la société intimée aurait porté atteinte à sa vie personnelle et familiale, garantie par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il résulte de ce qui précède que la réalité du motif de licenciement, tiré de l'annonce par le salarié qu'il ne se présenterait pas à son poste le 27 octobre 2022, à 22h00 et du fait qu'il avait délibérément pris des engagements d'ordre personnel pour la plage horaire qui lui avait été assignée pour ce jour-là, est établie.

L'employeur reproche, en outre, à PERSONNE1.) d'avoir abandonné son poste vingt-deux minutes avant la fin de son service, en date du 24 octobre 2022.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.), contrôleur, affirme que, lors d'un contrôle de site effectué ce jour-là, il a constaté que PERSONNE1.) avait quitté son poste à 21h38, sans prévenir personne et sans motif valable, alors que la fin de son service était prévue à 22h00.

PERSONNE4.), coordinateur opérationnel, lequel a été appelé sur place, confirme ce constat et ajoute que *« le départ anticipé de l'agent a engendré des transmissions bâclées voire inexistantes, comme la ronde de contrôle ou encore les locaux à risques. »*

L'appelant ne conteste pas son départ prématuré, mais affirme que ce départ n'était pas fautif, un collègue de travail ayant pris la relève et aucune gêne ou perturbation du service n'étant établie.

Tel que le soulève la partie intimée, le fait qu'un autre agent ait été présent n'atténue pas la gravité de l'abandon de poste commis par l'appelant.

La Cour note, à ce sujet, que l'appelant n'établit pas que l'arrivée prématurée de l'agent censé prendre sa relève aurait impliqué qu'il fût en droit de s'absenter avant la fin de son service.

La faute de l'appelant est partant établie et dénote un manque de conscience professionnelle dans le chef de celui-ci, indépendamment de la question de savoir si l'abandon de poste a, en l'espèce, engendré une perturbation du fonctionnement du service.

C'est à bon escient que le tribunal du travail a relevé que les manquements du salarié en date des 24 et 27 octobre 2022 n'ont pas constitué des faits isolés, dans la mesure où le concerné avait, aux termes de la lettre des motifs du licenciement, déjà fait l'objet de plusieurs avertissements.

Les courriers d'avertissement datant des 22 janvier 2020, 10 septembre 2021, 4 mars 2022 et 8 juillet 2022, auxquels se réfère la lettre d'avertissement, sont annexés à celle-ci et avaient trait respectivement à une absence injustifiée en date du 1<sup>er</sup> décembre 2020, à un retard de deux heures, en date du 10 septembre 2021, à un retard de six minutes en date du 17 février 2022 et au fait que l'appelant avait été surpris en train de dormir sur son lieu de travail le 24 juin 2022.

L'appelant qui, en instance d'appel, émet des contestations d'ordre général quant aux avertissements litigieux, n'établit, ni ne soutient avoir contesté le contenu des courriers d'avertissement à la suite de leur réception.

Il y a lieu d'en déduire que les faits à la base des avertissements avaient été reconnus à l'époque des faits et que leur réalité est établie.

Eu égard au fait qu'il résulte des avertissements prémentionnés que le comportement de PERSONNE1.) était loin d'être irréprochable au cours des trois années ayant précédé son licenciement, la Cour considère que les motifs de licenciement tirés de l'annonce du refus de prendre son poste le 27 octobre 2022 et de l'abandon de poste du 24 octobre 2022, sont suffisamment graves pour justifier le licenciement avec préavis, intervenu à l'encontre de l'appelant le 9 novembre 2022, ceci nonobstant son ancienneté de service de dix ans.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement de PERSONNE1.).

Quant aux montants réclamés

Eu égard au caractère justifié du licenciement, il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

#### Quant aux frais d'avocat et aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation pour frais d'avocat et en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la société SOCIETE1.) est également à débouter 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.

#### **Par ces motifs,**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation pour frais d'avocat, exposés en instance d'appel, et en déboute,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée par Maître Christian JUNGERS, sur ses affirmations de droit.

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 Stephanie MENDES.