

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°29/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six février deux mille vingt-six

Numéro CAL-2025-00228 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 24 février 2025, et d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 24 février 2025,

comparaissant par Maître Marc BECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit RUKAVINA,

comparaissant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparaissant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail du 1^{er} décembre 2023, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) en tant qu'ouvrier.

Aux termes de l'article 5 du contrat en question, la période d'essai a été fixée à six mois.

Le 11 mai 2024, PERSONNE1.) a informé son employeur du décès de son père et il a pris trois jours de congé extraordinaire du lundi, 13 mai 2024, au mercredi, 15 mai 2024 inclus.

Suivant lettre recommandée du 16 mai 2024, remise à la poste à 15h42, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat. La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

« *Sehr geehrter Herr PERSONNE1.),*

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass wir Kenntnis genommen haben, dass sie am Donnerstag 16. Mai 2024 nicht an ihrem Arbeitsplatz erschienen sind und dies unentschuldigt.

Weder am Vortag noch im Laufe des Morgens vom 16. Mai haben Sie uns kontaktiert oder im Vorfeld Urlaub beantragt.

Hierdurch ergibt sich, dass wir ihren Arbeitsvertrag fristlos wegen grober Pflichtverletzung kündigen.

So wie in ihrem Arbeitsvertrag unter Art.11 Arbeitsunfähigkeiten aufgelistetem Abschnitt festgehalten: „Jede Abwesenheit die nicht wie oben beschrieben gerechtfertigt ist, wird als ungerechtfertigte Abwesenheit angesehen“.

Hiermit verbleibe ich hochachtungsvoll

PERSONNE2.)
SOCIETE1.) sàrl. »

Par requête déposée le 5 septembre 2024 devant le tribunal du travail de Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu le 16 mai 2024 et pour voir condamner son ancien employeur au paiement des montants de 5.345,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 1.336,43 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel et de 1.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral. Il a encore réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par un jugement rendu le 13 janvier 2025, le tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement, a déclaré le licenciement du 16 mai 2024 abusif et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.345,70 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 300 € net à titre d'indemnisation du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 5 septembre 2024 jusqu'à solde. La société SOCIETE1.) a encore été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 300 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a déclaré nulle la clause d'essai prévue au contrat de travail du 1^{er} décembre 2023 pour autant qu'elle excède la durée de trois mois et il a retenu que la société SOCIETE1.) a procédé à la résiliation avec effet immédiat d'un contrat devenu définitif.

Il a considéré que l'absence injustifiée du 16 mai 2024, en tant que fait unique, est à elle seule insuffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat et le licenciement a été déclaré abusif.

Comme PERSONNE1.) bénéficiait au moment de son congédiement d'une ancienneté inférieure à six mois, le tribunal du travail a considéré qu'il a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois, soit $2 \times 2.672,85 \text{ €} = 5.345,70 \text{ €}$ brut.

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel a été déclarée non fondée, au motif que la période de référence, fixée à un mois à partir de la fin du contrat de travail, est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

En tenant compte de l'ancienneté de service de PERSONNE1.), de son âge au moment des faits (39 ans) et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, le tribunal du travail lui a alloué le montant de 300 € en indemnisation de son préjudice moral.

Par actes d'huissiers de justice du 24 février 2025, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 13 janvier 2025, lequel lui a été notifié le 16 février 2025.

Par réformation, elle demande à voir déclarer le licenciement justifié, à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre et à voir condamner PERSONNE1.) au paiement de la somme de 2.000 € à titre d'indemnité de procédure pour les deux instances. Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement des frais et dépens des deux instances.

Dans ses conclusions du 30 avril 2025, elle précise qu'elle sollicite la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 2.000 € à titre d'indemnité de procédure pour chacune des deux instances.

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris et il requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande acte qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur du salarié et qu'il n'a pas de revendications à formuler. Il sollicite la condamnation de la partie qui succombe au litige aux frais et dépens de l'instance.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les délais et formes de la loi.

Discussion

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait dû se présenter à son poste de travail le 16 mai 2024, à 8h00.

Elle lui reproche d'avoir été absent toute la journée sans excuse valable. Ce n'aurait été que par deux appels à 12h13 que PERSONNE1.) aurait essayé de la contacter. A 12h38, il aurait envoyé un message avec le contenu suivant : « *Moien PERSONNE2.), Ich bin jetzt gekommen aus ADRESSE3.) ich konnte keine ticket fruher kaufen. Ich kome morgen am arbeit, danke* ».

Elle affirme que dans le cadre d'une relation de travail, la présence sur le lieu de travail et aux heures prévues au contrat de travail constituerait une obligation de résultat à charge du salarié. Dès lors, l'absence du lieu de travail constituerait un manquement grave aux obligations essentielles du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de démontrer une quelconque faute dans le chef du salarié.

Même à supposer que l'absence inexcusée du salarié soit admissible et qu'il suffise de prévenir l'employeur de cette absence, PERSONNE1.) serait en défaut de rapporter la preuve qu'il aurait été dans l'impossibilité de prévenir son employeur plus tôt de son absence du 16 mai 2024.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait réservé son billet d'avion au plus tard le 15 mai 2024, jour du vol, et qu'il savait donc que le départ de ADRESSE4.) (ADRESSE3.) était fixé à 20h00, avec une arrivée prévue à ADRESSE5.) (ADRESSE6.) vers 22h40. Selon les déclarations de PERSONNE1.), un membre de sa famille serait venu le chercher à ADRESSE5.), de sorte qu'il aurait largement eu le temps de l'informer, durant le trajet en voiture, de son retard voire de son absence le 16 mai 2024. Or, PERSONNE1.) n'aurait pris contact avec elle qu'une première fois le 16 mai 2024 à 12h13. Il aurait pourtant disposé d'une connexion internet et aurait pu la joindre plus tôt, puisqu'il aurait publié du contenu sur son compte Facebook le 16 mai 2024 à 09h56.

La partie appelante conteste l'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle il aurait été physiquement présent sur le lieu de travail le 16 mai 2024 pendant l'heure de midi.

Même à supposer qu'il ait effectivement été présent, il n'aurait pas ignoré que les bureaux de son employeur sont fermés de 12h00 à 14h00 et, de toute manière, il ne se serait pas présenté après la pause de midi pour reprendre son travail. Au contraire, il aurait envoyé à 12h38 un message comme quoi il se présenterait le lendemain.

Le fait d'avoir envoyé des messages par whats app ne vaudrait pas information valable de l'employeur, étant donné qu'il ne serait pas établi à quelle heure les messages ont été lus. Le contrat de travail prévoirait en son article 11 que le salarié devrait, en cas d'absence,

contacter PERSONNE3.), sinon PERSONNE2.), ce qu'il aurait omis de faire.

Comme PERSONNE1.) n'aurait pas respecté la procédure d'information prévue au contrat de travail, la société SOCIETE1.) soutient que de tels faits, survenant au début de la relation professionnelle, auraient provoqué une rupture de confiance en son salarié, rendant impossible le maintien de la relation de travail.

Par réformation du jugement entrepris, il y aurait lieu de déclarer le licenciement du 16 mai 2024 justifié et l'employeur demande à être déchargé des condamnations prononcées à son encontre.

En ordre subsidiaire, si le licenciement était à considérer comme abusif, la société SOCIETE1.) demande de réduire la condamnation aux dommages et intérêts à titre de préjudice moral à un euro symbolique, sinon à de plus justes proportions.

PERSONNE1.) précise avoir pris l'avion de ADRESSE4.) à ADRESSE5.) pour son retour le 15 mai 2024 à 20h00. Il n'y aurait pas eu d'autre vol, ni d'autre possibilité pour organiser son retour au Luxembourg. Un membre de la famille l'aurait récupéré à ADRESSE5.) en voiture et en pleine nuit pour entamer le chemin de retour. Le 16 mai 2024 à 12h13, il serait arrivé sur son lieu de travail à ADRESSE7.). Après avoir vainement essayé de contacter son employeur par téléphone, il lui aurait laissé un message par whats app. Ce message aurait été lu, comme l'attesteraient les deux crochets bleus derrière le message.

L'intimé conteste toute absence injustifiée. Il admet s'être présenté avec un léger retard sur son lieu de travail et il soutient qu'il aurait été dans l'attente des instructions de son employeur. A défaut de réaction de son patron, il serait rentré et il l'en aurait avisé.

Ce fait unique, parfaitement excusable et sans aucune conséquence pour l'employeur, ne saurait s'analyser en une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) en déduit que c'est à bon droit que le licenciement a été déclaré abusif et que la juridiction de première instance lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de deux mois et une indemnité de 300 € à titre d'indemnisation du préjudice moral.

Appréciation

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute grave d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article L.124-10(2) du Code du travail définit ce motif grave comme « *tout fait ou faute qui*

rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ».

Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n°CAL-2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et, le cas échéant, au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte d'un certain nombre d'éléments tels que le degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée le 16 mai 2024.

Elle était au courant que PERSONNE1.) s'était rendu au ADRESSE3.) en raison du décès de son père et elle lui avait de ce fait accordé un congé extraordinaire du 12 au 15 mai 2024. Elle pouvait dès lors se douter de la raison de l'absence de PERSONNE1.) le 16 mai 2024 à 8h00.

Tout en admettant que le salarié a fait preuve de négligence en omettant d'informer son employeur à temps de la durée prévisible de son retard, son absence injustifiée d'une journée ne constitue néanmoins pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus que la société SOCIETE1.) reste en défaut d'établir, voire d'alléguer, en quoi cette absence aurait perturbé l'organisation de son entreprise.

Dès lors, l'analyse de la question de savoir si PERSONNE1.) s'est effectivement présenté sur son lieu de travail au cours de la journée du 16 mai 2024 est dépourvue de pertinence, cette circonstance étant sans incidence sur l'issue du litige.

Par voie de conséquence, le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et en ce qu'il a alloué une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 5.347,70 € à PERSONNE1.).

La Cour approuve encore la décision entreprise en ce que la société SOCIETE1.) a été condamnée au paiement du montant de 300 € à

titre d'indemnisation du préjudice moral, ce montant n'étant pas excessif au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu et de l'atteinte portée à la dignité du salarié.

Le jugement entrepris est finalement à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 300 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel n'est pas fondé et que le jugement entrepris est à confirmer en toute sa teneur.

Quant aux demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la Cour rappelle que l'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Comme le licenciement a été déclaré abusif, la société SOCIETE1.), en tant que partie succombante, est à débouter de l'ensemble de ses prétentions, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Claude SPEICHER, avocat concluant, pour la part qui le concerne, sur ses affirmations de droit.