

N° 747/2023  
du 19 juin 2023

Texte pseudonymisé

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

### **Audience publique du 19 juin 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

**PERSONNE1.)**, coffreur, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention**, comparant par Maître Denis WEINQUIN, avocat à la Cour, demeurant à Schieren,

ainsi que

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

**partie intervenante**, comparant par Maître Giulia CASTELLANO, avocat, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch.

---

### **Procédure :**

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 24 novembre 2021, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 3 janvier 2022 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 janvier 2022, l'affaire a été fixée au 28 mars 2022 pour plaidoiries. Après plusieurs reports successifs, elle a été utilement retenue en date du 22 mai 2023 avec les débats comme suit:

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Denis WEINQUIN, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Giulia CASTELLANO, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendue en ses revendications.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été refixé

### **l e j u g e m e n t q u i s u i t :**

Par requête déposée le 24 novembre 2021 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 novembre 2021 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 13.336.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

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

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 22 mai 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience du 22 mai 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 24.625,56 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

Acte lui en est donné.

### Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de coffreur avec effet au 24 août 2020.

Par courrier recommandé du 2 novembre 2021, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

*(fichier)*

### Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 2 novembre 2021 est à considérer comme abusif du fait qu'il est intervenu dans une période de protection contre le licenciement.

La lettre de licenciement ne satisferait par ailleurs nullement aux exigences de précision et ne contiendrait pas des motifs réels et sérieux.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu.

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.). Le salarié n'aurait pas respecté les obligations qui lui incombent conformément au code du travail en vue d'une protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, de sorte à ce que le licenciement serait intervenu régulièrement.

Il est encore d'avis que la lettre de licenciement remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

### Motifs de la décision

#### *Quant au bien-fondé du licenciement*

*Quant à la période de protection contre le licenciement :*

L'article L.121-6, auquel l'article L.415-10 (4) du code du travail renvoie, prévoit que « (1) le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour-même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. (...) »*

Il s'ensuit que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement, instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour-même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Il doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Le salarié qui entend vouloir bénéficier de la protection contre le licenciement telle que retenue au paragraphe 3 de l'article précité, doit avoir satisfait aux conditions des deux premiers paragraphes.

Le salarié doit ainsi avoir fait parvenir à son employeur les deux informations dans les délais tels que prévus à l'article L.121-6 du code du travail.

Aussi longtemps que le salarié n'a pas rempli les deux conditions cumulatives, il n'est pas protégé et l'employeur est autorisé à lui notifier son licenciement ou le cas échéant sa convocation à l'entretien préalable.

Si le salarié émet des contestations, il lui appartient de rapporter la preuve qu'il a suffi aux exigences susmentionnées.

PERSONNE1.) indique qu'il aurait averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de son absence.

Or, il résulte des pièces versées au dossier que le requérant a, en date du 2 novembre 2021, premier jour d'absence, au matin, simplement envoyé un message à son supérieur hiérarchique lui indiquant que lui et son coéquipier auraient un peu de retard. Puis, il a transmis, en fin de journée, une copie d'un certificat de vaccination (covid), qui ne constitue nullement un certificat médical attestant valablement une incapacité de travail.

Il y a dès lors lieu de constater que le salarié n'a pas dûment averti son employeur de son incapacité de travail le premier jour d'absence.

Ce n'est qu'au matin du 3 novembre 2021 que le salarié a prévenu l'employeur de son incapacité de se présenter au travail.

Face à cette situation, l'employeur a valablement posté la lettre de licenciement le 3 novembre 2021 à 9.03 heures et le requérant n'était au moment de l'engagement de la procédure de résiliation pas protégé contre le licenciement.

*Quant à la précision des motifs du licenciement :*

Aux termes de l'article L.124-10 du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif,
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- et elle doit finalement permettre aux juridictions d'apprécier la gravité du ou des reproches et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il résulte en substance de la lettre du 2 novembre 2021 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir été absent de manière injustifiée en date du 2 novembre 2021, ayant ainsi causé une « désorganisation conséquente » du service. La lettre de licenciement fait encore sommairement référence à un avertissement préalable sans cependant fournir d'autres précisions.

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble (en ce sens CSJ, 3e, 2/10/2014, N°40103).

Un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

L'exigence de précision vaut également pour ce fait antérieur invoqué en complément au fait nouveau.

L'employeur a tenté d'étayer les motifs énoncés dans la lettre de licenciement par des pièces.

Certes, conformément à l'article L.124-11 (3) du code du travail, l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer aux exigences de précision des articles L.124-5 et L.124-10 du même code.

En effet, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

En l'espèce, il convient de constater que l'employeur a en réalité ajouté des motifs au cours de la procédure alors que ce n'est que suite aux échanges de pièces qu'il s'avère que l'employeur avait adressé un avertissement au salarié

en date du 25 mai 2021 concernant deux absences injustifiées en dates du 21 mai 2021 et du 25 mai 2021.

L'offre de preuve formulée par l'employeur est à écarter pour défaut de pertinence.

Par conséquent, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 2 novembre 2021, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Quant à l'indemnisation :

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Le montant réclamé de ce chef résultant à suffisance de droit des pièces versées en cause.

Il convient de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22 ; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Par ailleurs, l'employeur ne saurait être tenu, à la fois, de rembourser les indemnités de chômage se rapportant à la période théorique de préavis (article L.521-4 (5) du code du travail) et de payer une indemnité compensatoire de préavis pour cette même période tandis que le salarié, de son côté, ne saurait être indemnisé deux fois de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

Il résulte du décompte versé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, que jusqu'à la fin de la période théorique de préavis, allant du 15 novembre 2021 au 15 janvier 2022, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage à concurrence de la somme brute de (697,32 + 1.574,60 + 943,31 =) 3.215,23 euros qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a lieu d'allouer la somme brute de (6.336 – 3.215,23 =) 3.120,77 euros à PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire au requérant à se procurer un nouvel emploi.



Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 250.- euros.

### Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 22 mai 2023, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 24.625,56 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'article L.521-4 du code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (5) ce qui suit :

*« (5)(L. 8 avril 2018) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.*

*Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe.»*

La relation de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a pris fin le 3 novembre 2021. Il résulte des pièces versées que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a versé des indemnités de chômage à

PERSONNE1.) à partir du mois de novembre 2021 et jusqu'au mois d'octobre 2022 inclus.

L'assiette du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à déclarer fondée pour la somme de (697,32 + 1.574,60 + 943,31 =) 3.215,23 euros, correspondant à la période jusqu'à la fin du préavis qui aurait dû être respecté par l'employeur.

Puisque PERSONNE1.) ne se voit pas indemniser son dommage matériel, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'est pas fondée pour le surplus.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'envergure du litige, le tribunal fixe *ex aequo et bono* l'indemnité de procédure réduite à 300.- euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a également réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, sa demande est à rejeter.

**PAR CES MOTIFS**

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure,

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme,

**se déclare compétent** pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

**déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 3 novembre 2021,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit 3.120,77euros,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 250.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de **3.370,77 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 24 novembre 2021, jusqu'à solde,

**déclare** la demande de PERSONNE1.) non fondée pour le surplus, partant en **déboute**,

**déclare** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, fondée pour la somme de 3.215,23 euros, et non fondée pour le surplus,

partant :

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme brute de **3.215,23 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 22 mai 2023, jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure fixée au montant de **300.- euros**,

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.