

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, neuf octobre deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1., salarié, demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Olivier GOERES, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, comparant pour la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse,

et

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, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur les deux dûment
assermentés
GODART Alain, greffier

=====
FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 2 mars 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 20 mars 2023 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 20 mars 2023, l'affaire fut fixée au 15 mai 2023, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 25 septembre 2023, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Alain BINGEN, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Oliver GOERES, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Giulia CASTELLANO, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, demanda acte que l'Etat n'a pas de revendications à faire valoir.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit :

Par requête déposée en date du 2 mars 2023 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 6 février 2023 à son égard et pour voir déclarer fondées ses demandes financières qu'il chiffre comme suit :

Indemnité compensatoire de préavis	4.799,75.-euros ;
Préjudice moral	2.500.-euros ;
Préjudice matériel	5.000.-euros ;

avec les intérêts légaux tels qu'énoncés dans la requête introductive d'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 25 septembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, a déclaré ne pas avoir de revendications dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

Le requérant a été engagé par contrat à durée indéterminée en date du 19 avril 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l..

Par courrier recommandé du 6 février 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat, dans les termes suivants :

« *lettre* »

Par courrier du 9 février 2023, le salarié a par l'intermédiaire de son syndicat, contesté son licenciement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait exposer que le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard devrait être déclaré abusif dans la mesure où les faits que son ancien employeur lui reprochait ne seraient pas constitutifs d'une faute grave justifiant son renvoi.

Il estime par ailleurs que les absences invoquées par son ancien employeur, étaient toutes (à part celle du 23 décembre 2022) couvertes par un certificat de maladie.

En ce qui concerne les premiers faits en relation avec le changement de domicile du 10 janvier 2023, il conteste la version des faits de l'employeur, en soulignant qu'il ne se serait pas personnellement déplacé à la commune pour réaliser le changement d'adresse, mais que sa compagne aurait ramené la documentation au domicile où il l'aurait signée. Elle l'aurait par la suite remis aux autorités compétentes.

Il conteste formellement que le certificat de maladie du 9 au 13 janvier 2023 constituerait un certificat de complaisance et qu'il aurait déménagé durant son congé de maladie. Le déménagement aurait eu lieu le 14 et 15 janvier 2023 soit à un moment où il ne se trouvait plus sous le couvert du certificat de maladie.

A l'appui des déclarations, il verse des attestations testimoniales, ainsi qu'un rapport du laboratoire BIONEXT LAB. Il formule encore une offre de preuve pour établir qu'il ne s'est pas personnellement déplacé à l'administration communale.

En ce qui concerne les faits du 23 décembre 2022, il admet ne pas avoir travaillé le jour en question, tout en donnant à considérer qu'il s'agissait d'un fait unique et que l'entreprise aurait seulement travaillé quatre heures.

Ce fait unique tout comme les maladies au courant de l'automne ne justifieraient en aucun cas un licenciement avec effet immédiat. Si l'employeur avait des doutes sur la réalité des absences, il aurait pu faire appel au médecin de contrôle, ce qu'il n'aurait cependant pas fait.

L'employeur de son côté soutient qu'il y aurait lieu de se tenir à une vision d'ensemble. En effet le requérant aurait seulement commencé à travailler en avril 2022.

L'employeur estime que la lettre de congédiement serait précise et les faits y énoncés seraient constitutifs d'une faute grave.

Après la période d'essai, PERSONNE1.) aurait commencé à cumuler des absences pour raisons médicales. Celles-ci prises dans leur ensemble, avec les faits du 13 janvier 2023 seraient constitutifs d'une faute grave.

L'entreprise aurait fonctionné normalement le 23 décembre 2022, d'ailleurs il y aurait eu plus de travail à réaliser alors que le congé collectif aurait débuté le 24 décembre 2022. Le requérant aurait voulu partir plus tôt ce que son employeur lui aurait cependant interdit.

Le requérant aurait ainsi agi contre l'ordre de son employeur en ne se présentant plus sur son poste de travail le 23 décembre 2022. A l'appui de ses affirmations, il se base sur plusieurs attestations testimoniales.

En relation avec les faits du 13 janvier 2023, il souligne que la version des faits telle qu'avancée par le requérant serait peu crédible et ce notamment en raison du fait que le changement de résidence se fait par la signature du déclarant et des indications de « lecture faite » indiquées sur ledit document.

Par ailleurs, le changement de résidence se ferait en principe à un moment où le déménagement est déjà réalisé, de sorte qu'il est établi à ses yeux que le requérant aurait déménagé au courant de son congé de maladie.

Il estime qu'il conviendrait sur base de tous ces éléments de déclarer régulier le licenciement intervenu.

En ordre subsidiaire, il conteste l'indemnité de préavis en soutenant que le requérant serait resté en défaut de fournir des pièces sur sa situation financière à la suite de la résiliation.

Aucune pièce ne serait encore versée en relation avec les recherches de travail, de sorte qu'il conviendrait de déclarer la demande en relation avec le préjudice matériel infondée.

Le préjudice moral réclamé par le requérant devrait encore être rejetée alors que ce dernier n'établirait pas s'être fait des soucis pour son avenir professionnel.

Il réclame finalement reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

PERSONNE1.) donne à considérer en termes de réplique que la demande de changement de résidence serait réalisée sur un formulaire préimprimé, document qu'il conviendrait simplement de signer.

Il demande au tribunal de rejeter l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) au motif qu'il s'agissait du fils du gérant.

Motifs de la décision

- **Quant à la précision**

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés. (Cour d'appel 19.01.1989 Pirrotte c/ Ganser).

En l'espèce, il y a lieu de constater à la lecture de la lettre de licenciement que les faits y reprochés sont concrets et précis et ne permettent pas de se méprendre sur le manquement que l'employeur reproche à son ancien salarié.

- **Quant à la faute grave**

L'article L.124-10 (2) prévoit que « est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En ce qui concerne les faits du 13 janvier 2023, il appartient à l'employeur d'établir que PERSONNE1.) s'est effectivement déplacé à la commune pour y réaliser le changement de résidence et qu'il a réalisé son déménagement au courant de son congé de maladie.

En l'espèce, il résulte du certificat de maladie établie en date du 10 janvier 2023 par le Dr PERSONNE3.) que le requérant se trouvait en incapacité de travail du 9 au 13 janvier 2023 inclus.

Ce certificat est encore corroboré par le rapport du laboratoire BIONEXT LAB établi en date du 10 janvier 2023 selon lequel le requérant s'est présenté le 10 janvier 2023 vers 10.10 heures pour se soumettre à un prélèvement nasopharyngé et par lequel une infection grippale a été diagnostiquée.

L'employeur n'a partant pas établi que la maladie du requérant n'était pas réelle.

En ce qui concerne ensuite le changement de résidence, le tribunal constate que le requérant a effectivement réalisé en date du 13 janvier 2023 de par sa signature apposée sur le document, réalisé le changement de résidence de son adresse à ADRESSE3.), vers la Belgique.

L'indication « signature après lecture faite », n'établit pas pour autant la présence matérielle du requérant dans les locaux de l'administration communale le jour en question, étant donné que cette mention indique seulement que le requérant était supposé de lire le document avant de le signer.

Ce fait laisse partant encore d'être établi.

L'employeur reste ensuite encore en défaut de prouver par la production de pièces que le requérant aurait réalisé le déménagement au courant de son congé de maladie.

Ces faits sont partant à écarter.

En ce qui concerne ensuite l'absence du 23 décembre 2022, les parties s'accordent pour dire que le requérant se trouvait en absence injustifiée, le jour en question. Leurs positions divergent cependant sur la durée de cette absence, l'employeur soutenant que le 23 décembre 2022 était un jour travaillé complet, tandis que le requérant soutient qu'il se trouvait seulement en absence injustifiée pendant quatre heures alors que la société aurait seulement travaillé une demie journée avant le congé collectif.

Dans la mesure où le requérant reste en défaut d'établir ses déclarations en relation avec la durée de travail, et sur base de la fiche de salaire du mois de décembre 2022, sur laquelle huit heures d'absence ont été retenues, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) se trouvait en absence injustifiée pendant huit heures.

En ce qui concerne en fin de compte, les absences invoquées par l'employeur pour les mois de septembre 2022, d'octobre 2022, de novembre 2022 et de janvier 2023, il y a lieu de constater que ces absences étaient toutes couvertes par des certificats médicaux.

Ces absences, même en les retenant ensemble avec l'absence injustifiée du 23 décembre 2022, ne sauraient en aucun cas, justifier un licenciement avec effet immédiat, de sorte qu'il y a également lieu de faire abstraction de ces faits.

L'absence injustifiée du 23 décembre 2023 en tant que fait unique ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et n'est pas d'une gravité telle qu'elle rend définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement intervenu en date du 6 février 2023 à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement avec effet immédiat en date du 6 février 2023, PERSONNE1.), engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en date du 19 avril 2022 disposait d'une ancienneté de moins de cinq ans.

En application de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. est redevable envers son ancien salarié, d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

La rémunération mensuelle brute de PERSONNE1.), non autrement contestée par la société défenderesse, était de 2.459,85.-euros (soit 173 heures au taux horaire de 14.2188.-euros). Dans la mesure cependant où le tribunal ne saurait statuer ultra petita, il y a lieu de déclarer la demande du requérant fondée pour le montant de (2 x 2.399,87.-euros) soit 4.799,74.-euros.

Quant au préjudice matériel aux dommages et intérêts

PERSONNE1.) demande au tribunal de lui allouer la somme de 5.000.-euros à titre de préjudice matériel. La partie défenderesse s'y oppose en donnant à considérer que le requérant n'établirait pas pièces à l'appui des recherches actives pour retrouver un nouvel emploi.

Eu égard aux circonstances de la cause, et notamment à l'âge et à l'ancienneté de service du requérant auprès du même employeur, à l'absence de qualification particulière et à la situation sur le marché de l'emploi à l'époque de son licenciement, il y a lieu de fixer à un mois à compter du licenciement, la période de référence pour le calcul du préjudice matériel.

Ce mois se trouve couvert par l'indemnité compensatoire de préavis à allouer, de sorte que le salarié ne subit aucune perte de revenus durant cette période.

Il convient en conséquence de débouter de PERSONNE1.) sa demande en indemnisation d'un éventuel préjudice matériel.

Quant au préjudice moral

Au vu des circonstances du licenciement, de l'ancienneté du requérant et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, il convient de lui allouer ex aequo et bono la somme de 250.-euros au titre du préjudice moral subi.

Quant à l'indemnité de procédure réclamée par la société défenderesse

La société défenderesse a réclamé à l'audience reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de déclarer cette demande non fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

- donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, qu'il n'a pas de revendications à formuler ;
- déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 6 février 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de l'indemnité de préavis à hauteur de 4.799,74.-euros;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en dédommagement du préjudice matériel subi ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en dédommagement du préjudice moral subi à hauteur de 250.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de $(4.799,74+250 =) 5.049,74.-$ euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 2 mars 2023, jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Président à ce délégué, assisté du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART