

N° 1110/2023
du 2 octobre 2023

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 2 octobre 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.), sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Joël DECKER, 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 Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Christian BILTGEN, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch,

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, laissant défaut.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 15 décembre 2022, 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, 16 janvier 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 16 janvier 2023, l'affaire a été fixée au 24 avril 2023 et ensuite au 18 septembre 2023 pour plaidoiries, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

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

Maître Conny MÜLLER, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'a pas été représenté à l'audience.

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

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 15 décembre 2022 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 3 mars 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 20.503,30 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, date de contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

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 18 septembre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de serveuse avec effet au 1er novembre 2020.

Par courrier recommandé du 3 mars 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(foto : lettre de licenciement)

Par courrier daté du 21 mars 2022 du syndicat ORGANISATION1.), PERSONNE1.) a contesté son congédiement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 3 mars 2022 est à considérer abusif du fait qu'il serait intervenu dans une période de protection contre le licenciement, son incapacité de travailler pour raison de maladie ayant été établie par des certificats médicaux consécutifs couvrant les périodes du 16 février 2022 au 14 mars 2022.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en contestant tant la matérialité que la réalité et la gravité des reproches invoqués.

Elle requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	4.500,80 euros
Préjudice matériel	13.502,40 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros

L'employeur fait valoir qu'il n'aurait pas été valablement informé de l'absence de la salariée le premier jour de son absence après expiration du premier certificat médical d'incapacité de travail. Si l'employeur avait bien reçu le certificat médical du 1^{er} mars 2022 le troisième jour de l'absence à 12.18 heures, il aurait cependant valablement procédé au licenciement avec effet immédiat de la requérante par courrier posté le 3 mars 2022 à 9.11 heures.

La requérante aurait laissé son employeur sans nouvelles pendant 2,5 jours ce qui justifierait le licenciement avec effet immédiat intervenu.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement serait abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.) 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 invoquée :

Il peut être retenu pour constant en cause que PERSONNE1.) a été en incapacité de travail de manière continue depuis le 16 février 2022.

Si la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) admet avoir reçu dans les délais de l'article L.121-6(3) du code du travail le premier certificat de maladie couvrant la période d'incapacité de travail du 16 février 2022 au 28 février 2022, elle conteste avoir été, au moment de procéder au licenciement en date du 3 mars 2022, en possession du certificat de maladie couvrant la période postérieure au 28 février 2022, ni même d'avoir été informée oralement de l'absence de PERSONNE1.). Sans nouvelles de sa salariée, elle aurait dès lors valablement pu procéder au licenciement dont objet. Ce ne serait que postérieurement au licenciement que le certificat de maladie couvrant la période du 1^{er} mars 2022 au 14 mars 2022 lui serait parvenu.

PERSONNE1.) soutient au contraire, fiche de dépôt d'un envoi recommandé à l'appui, qu'elle a posté le certificat médical dont s'agit, en date du 2 mars 2022, soit dès avant l'envoi de la lettre de licenciement. Elle affirme encore avoir prévenu son employeur le matin même du jour de la prolongation de son incapacité de travail pour l'en informer. Elle soutient finalement que s'agissant d'une incapacité de travail prolongée, son employeur ne pouvait ignorer son état de santé.

Elle affirme que son ancien employeur a agi de manière intempestive en la licenciant sans s'informer de l'état de son santé.

L'article L.121-6 du code du travail 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 avertir 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 de son contrat 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 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 paragraphe (3) de l'article L.121-6 du code du travail utilisant le terme de «possession», c'est la date de la réception effective par l'employeur du certificat médical qui est déterminante et il ne suffit pas de prouver que le certificat médical a été envoyé, la preuve de l'envoi d'une lettre, fût-elle recommandée, ne comportant pas nécessairement présomption de réception de celle-ci dans un certain délai.

Le premier certificat de maladie que l'employeur reconnaît avoir reçu dans les délais est celui qui couvrait la période jusqu'au 28 février 2022 inclus. Ce certificat a expiré ce jour-là à minuit.

PERSONNE1.) affirme avoir informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail au-delà du 28 février 2022. Or, face aux contestations de la partie défenderesse, il aurait appartenu à PERSONNE1.) d'en rapporter la preuve, ce qu'elle laisse de faire.

Il ressort, d'autre part, de l'accusé de réception du courrier recommandé contenant le certificat de maladie couvrant la période du 1^{er} au 14 mars 2022 que ledit courrier n'a été remis à l'employeur qu'en date du 3 mars 2022.

PERSONNE1.) ne saurait dès lors se prévaloir de la protection spéciale que confère l'article L.121-6 (2) du code du travail au salarié qui avertit l'employeur le premier jour de son absence de sorte que l'employeur pouvait légitimement procéder à son licenciement le 3 mars 2022 à 9.11 heures, aucune des conditions du paragraphe (3) n'étant remplie en l'espèce.

PERSONNE1.) reste en effet en défaut de prouver qu'au moment de l'expédition de la lettre de licenciement l'employeur avait été en possession du certificat de maladie, ses affirmations que le certificat aurait été posté le 2 mars 2022 manquant de pertinence dans la mesure où l'expédition du certificat de maladie ne comporte pas présomption de réception de cette lettre.

Le licenciement est donc régulier au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Quant à la régularité du licenciement au regard de l'article L. 124-10 du code du travail :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a indiqué dans la lettre de congédiement du 3 mars 2022 qu'elle reprochait à la requérante une absence injustifiée depuis le 1^{er} mars 2022, du fait de la non-reprise du travail suite à la

fin de son arrêt de maladie. La requérante n'a pu se méprendre sur le reproche qui lui était ainsi adressé.

L'énoncé de ce motif contenu dans la lettre de licenciement pour motif grave répond, partant, au degré de précision requis par la loi.

En vertu de l'article L.124-10 (1) du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, 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.

Dans la lettre de licenciement du 3 mars 2022, l'employeur invoque comme motif de licenciement l'absence injustifiée depuis la fin de la période de maladie précédente le 28 février 2022.

Il peut être retenu en cause que la requérante ne s'est pas présentée sur son lieu de travail depuis le 1^{er} mars 2022.

La requérante ne justifie pas avoir averti d'une manière quelconque l'employeur de son absence pour la période postérieure au 28 février 2022 et en tout état de cause avant que ce dernier ne procède à son licenciement.

En l'espèce, il s'agit d'une absence injustifiée de deux jours ouvrables.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, le tribunal retient qu'une absence injustifiée de deux jours ouvrables n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat dès lors que PERSONNE1.) était depuis 2 semaines en arrêt de maladie documenté par un certificat médical. L'employeur a ainsi agi prématurément et intempestivement en licenciant la salariée avec effet immédiat en tout début du troisième jour ouvrable de la prolongation de son incapacité de travail.

Le licenciement doit dès lors être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

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

Le montant de 4.391,03 euros de ce chef résultant à suffisance de droit des pièces versées en cause, il y a lieu de l'allouer.

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).

Le salarié ne saurait être indemnisé deux fois de sa perte de revenus pour la période théorique de préavis (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

Il résulte des pièces versées que durant la période théorique de préavis, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de pécuniaires de la part de la Caisse Nationale de Santé à concurrence de la somme brute de [1.781,27 + 408,54 =] 2.189,81 euros qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a lieu d'allouer la somme brute de [4.391,03 – 2.189,81 =] 2.201,22 euros à PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Préjudice matériel

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 à PERSONNE1.) à se procurer un nouvel emploi.

Préjudice moral

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 l'indemnité de procédure :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a reconventionnellement réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 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 à l'égard de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et par défaut à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et en premier ressort,

reçoit la demande 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 mars 2022,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois pour la somme de 2.201,22 euros,

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 **[2.201,22 + 250 =] 2.451,22 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 15 décembre 2022, jusqu'à solde,

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

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.