

N° 465/2024
du 29 avril 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 29 avril 2024

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.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, venant en représentation de la société Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 17 mars 2023, 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, 24 avril 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 24 avril 2023, l'affaire a été fixée au 3 juillet 2023 et ensuite au 11 décembre 2023 pour plaidoiries et, après une autre remise au 15 avril 2024, elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

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

Maître Franck SIMANS, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

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 17 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.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 septembre 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 11.161,94 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde + p.m. au titre de congés impayés.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 15 avril 2024, 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.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de chauffeur de camion avec effet au 15 janvier 2020.

Par courrier recommandé du 22 septembre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

(lettre de licenciement insérée)

Par courrier daté du 27 septembre 2022 de son avocat, PERSONNE1.) a contesté son congédiement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait valoir que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors plus l'annuler unilatéralement, de sorte que le licenciement serait irrévocablement intervenu le 22 septembre 2022.

Il fait plaider que le licenciement intervenu en date du 22 septembre 2022 est à considérer abusif du fait qu'il est 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 1^{er} au 18 septembre 2022, respectivement du 19 septembre au 15 octobre 2022.

Il requiert, aux termes d'un décompte oral actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	5.391,70 euros
Préjudice matériel	770,24 euros
Préjudice moral	5.000,- euros
Indemnité pour congé non pris	1.203,50 euros
Total	12.365,44 euros

L'employeur est d'accord avec l'argumentaire du requérant concernant le caractère définitif du licenciement du 22 septembre 2022. Il fait valoir que le requérant n'aurait pas prévenu de son incapacité de travail le premier jour de son absence et que l'employeur n'aurait reçu le certificat d'incapacité de travail que le 23 septembre 2022, soit en dehors du délai légal.

Le requérant n'aurait dès lors pas bénéficié d'une protection contre le licenciement au moment du licenciement. La lettre de licenciement serait encore suffisamment précise et le motif invoqué serait sérieux et réel, de sorte que le licenciement serait régulier et justifié.

A titre subsidiaire, il conteste les montants réclamés tant en leur principe qu'en leur quantum.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soulève encore l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en paiement de congés non pris qui n'avait été chiffrée dans la requête introductive d'instance que « pour mémoire » et qui constituerait dès lors une demande indéterminée, partant irrecevable.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

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.

L'employeur, averti ou non de l'état d'incapacité de travail du salarié, recouvre le droit de licencier, si le salarié ne lui a pas remis un certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence (Cour d'appel, 15 mai 2003, numéro 26985 du rôle).

Le délai de trois jours se calcule en jours de calendrier, et non pas en jours ouvrés (VADEMECUUM Droit du travail, Jean-Luc PUTZ, n° 396, p 313).

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.) ne rapporte aucune preuve d'une information quelconque de son employeur le premier jour de son absence, soit le 19 septembre 2022.

Il résulte des pièces versées au dossier que le requérant a envoyé son certificat médical (établi de manière rétroactive à partir du 19 septembre 2022 en date du 20 septembre 2022) par lettre recommandée le même jour, courrier recommandé dont l'employeur n'a été avisé qu'en date du 23 septembre 2022.

En tout état de cause, un certificat médical aurait dû parvenir à l'employeur au plus tard le 22 septembre 2022.

A ce titre, la huitième chambre de la Cour a notamment dans un arrêt n° CAL-2020-00198 rendu en date du 21 mai 2021 précisé qu'« *il importe de souligner, en ce qui concerne cette deuxième obligation d'information, que l'emploi des termes « soumettre à l'employeur » à l'article L.121-6 (2) requiert que l'employeur soit effectivement mis en possession du certificat médical, au plus tard le troisième jour de l'absence.* »

Il ne suffit donc même pas que le salarié établisse avoir posté ledit certificat ou déposé celui-ci dans la boîte aux lettres de l'employeur le troisième jour de son absence, puisque cette circonstance n'implique pas qu'il ait été reçu par l'employeur le même jour (Cour d'appel, 3e, 11 octobre 2007, n° du rôle 31 390).

Par conséquent 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 22 septembre 2022 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée de quatre jours.

En l'espèce, tant les faits reprochés que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de motivation, le salarié ayant d'ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches dans sa requête et lors de ses plaidoiries.

Quant à la réalité et la gravité des reproches :

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit qu'« 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. »

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore

susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Le fait de ne pas soumettre son certificat médical endéans les trois jours à l'employeur ne constitue pas automatiquement une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, les juridictions devant examiner l'existence du motif grave au regard des critères prévus par l'article L.124-10 du code du travail.

Eu égard que par suite d'une absence prolongée du salarié, l'employeur est resté sans nouvelles de son salarié pendant quatre jours le tribunal retient que le comportement du salarié constitue une faute grave qui justifie le licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement du 22 septembre 2022 est à déclarer justifié sur base des éléments figurant au dossier.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes en lien avec le licenciement.

La demande d'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame pour la première fois à l'audience le paiement d'une indemnité de congé non pris de 1.203,50 euros, cette demande n'ayant pas été chiffrée dans la requête.

Cette demande non autrement chiffrée (« p.m. ») dans la requête est à déclarer irrecevable pour constituer une demande indéterminée.

Il y a lieu de préciser à toutes fins utiles que même si la demande avait été recevable, le requérant a manqué d'en établir le caractère fondé à défaut d'avoir versé une pièce justificative en bonne et due forme, les pièces versées à l'audience en violation flagrante du principe du contradictoire étant à rejeter purement et simplement.

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'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait aboutir dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

P A R C E S M O T I F S

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

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

déclare le licenciement du 22 septembre 2022 fondé et justifié, partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, partant en **déboute**,

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris non chiffrée dans la requête,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, 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 PERSONNE1.) 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.