

N° 878/2024
du 15 juillet 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 15 juillet 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, comparant par Maître Claude SPEICHER, 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, comparant par Maître Marie PINSON, avocat, en remplacement de Maître Michel VALLET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dudelange,

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 Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch, non présents à l'audience.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 16 mai 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, 5 juin 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 5 juin 2023, l'affaire a été fixée au 16 octobre 2023 et ensuite au 12 février 2024, pour plaidoiries, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Claude SPEICHER, comparant pour la partie demanderesse, a donné lecture de la requête introductive d'instance et développé ses moyens.

Maître Marie PINSON, en remplacement de Maître Michel VALLET, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a informé le tribunal par un courriel du 7 février 2024 que son client n'a pas de revendications.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré dont il a ordonné la rupture par la suite, pour entendre les parties en leurs explications personnelles et l'affaire a été fixée au lundi, 11 mars 2024 à cette fin.

Par suite de la non-comparution de la partie défenderesse SOCIETE1.) s.à r.l., les parties ont été entendues lors de l'audience du 29 avril 2024 où l'affaire avait été reportée pour continuation des débats.

La continuation des débats a ensuite été fixée au 8 juillet 2024 où les deux mandataires ont été entendus en leurs développements respectifs.

Sur ce le 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 16 mai 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 des licenciements intervenus à son égard avec préavis le 6 mars 2023 et avec effet immédiat le 24 mars 2023. Il demande aussi pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 20.237,56 euros 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 à lui remettre la fiche de salaire de mars 2023 sous peine d'une astreinte de 500.- euros par jour de retard, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- 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.

Par un courriel du 7 février 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 8 juillet 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.500.- 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 débosseleur-peintre avec effet au 16 août 2021.

Par lettre recommandée datée du 6 mars 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 mars 2023 et expirant le 15 mai 2023.

À la suite de la demande de motifs de la part du syndicat du salarié formulée par courrier du 13 mars 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 24 mars 2023. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(lettre de motifs)

Par courrier recommandé du 24 mars 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(lettre de licenciement)

Par l'intermédiaire du syndicat ORGANISATION1.), PERSONNE1.) a contesté ses licenciements successifs par courrier du 28 mars 2023.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) fait plaider que les deux licenciements seraient à considérer abusifs du fait qu'ils seraient intervenus dans une période de protection contre le licenciement, son incapacité de travailler pour raison de maladie ayant été établie par des certificats médicaux et la commission mixte ayant encore été saisie en date du 10 mars 2023.

Les lettres de motifs, respectivement de licenciement, ne satisferaient par ailleurs nullement aux exigences de précision et ne contiendraient pas des motifs réels et sérieux.

PERSONNE1.) réclame les montants indemnitaires suivants :

AD LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMEDIAT

Indemnité compensatoire de préavis : Solde / période du 24.3.2023 au 15.5.2023 296 h * 19,38366 € = 5.737,56 €	5.737,56 € brut
Dommege moral pour licenciement abusif:	2.500,00 €
Dommege matériel pour licenciement abusif:	5.000,00 €
TOTAL :	13.237,56 €

AD LICENCIEMENT AVEC EFFET PREAVIS

Dommege moral pour licenciement abusif:	2.500,00 €
Dommege matériel pour licenciement abusif:	5.000,00 €
TOTAL :	7.000,00 €

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver avoir averti son employeur en temps utile (soit en date du jeudi 2 mars 2023) de son absence pour cause de maladie en date du lundi 6 mars 2023.

L'employeur fait valoir qu'il aurait reçu un courrier de la CNS l'informant du refus de prise en charge, suivant lequel il se serait senti en droit de mettre fin au contrat de travail.

Par ailleurs, aucune protection contre le licenciement n'aurait existé en date du 6 mars 2023 alors que le salarié n'aurait pas satisfait à ses obligations d'information lui étant légalement imposées. L'employeur serait resté sans nouvelles de son salarié absent en date du 6 mars 2023 et celui-ci n'aurait posté le certificat médical daté du 6 mars 2023 (couvrant la période du 6 au 31 mars 2023 inclus) qu'en date du 7 mars 2023, celui-ci étant parvenu à l'employeur en date du 8 mars 2023.

Les licenciements successifs intervenus seraient réguliers et justifiés.

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

Motifs de la décision

A. Les licenciements successifs

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager.

Si le licenciement avec effet immédiat -prononcé en second lieu- est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu- est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement (avec préavis).

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

B. Le licenciement avec effet immédiat du 24 mars 2023

Il convient partant d'examiner en premier lieu la validité du licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 24 mars 2023.

La protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 du code du travail

La validité de ce licenciement est contestée par le requérant qui soutient qu'il est intervenu à une époque à laquelle il bénéficiait de la protection de l'article L.121-6 du code du travail contre le congédiement, accordée aux salariés incapables de travailler pour raison de santé.

Le requérant verse à l'appui de ses plaidoiries un certificat médical du 6 mars 2023 qui prescrit un arrêt-maladie à compter du 6 mars 2023 jusqu'au 31 mars 2023.

Il est en l'espèce incontesté que ce certificat médical a été posté par le salarié en date du 7 mars 2023 et qu'il est parvenu à l'employeur le 8 mars 2023.

L'article L.121-6 du code du travail interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail, de licencier un salarié, même pour motif grave.

Il n'est pas contesté que par décision du 13 mars 2023, la CNS a réitéré son refus de prise en charge des périodes d'incapacité de travail.

Le délai de recours de quarante jours à partir de la notification de la décision de refus de la CNS du 13 mars 2023 n'avait pas encore expiré le 24 mars 2023, de sorte que PERSONNE1.) continuait encore à être couvert par la protection contre le licenciement, prévue à l'article L.121-6 (3) du code du travail, à la date de son licenciement.

L'employeur n'ayant pas renversé la présomption d'incapacité de travail résultant du certificat médical couvrant la période en cours, PERSONNE1.) bénéficiait donc au moment de son licenciement de la protection de l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Pour autant que de besoin, il y a lieu de rajouter que la saisine de la commission mixte (à la suite de la déclaration d'inaptitude au travail par le médecin du travail du 2 mars 2023) ayant eu lieu en date du 10 mars 2023, a également fait courir une interdiction de résiliation du contrat de travail en application de l'article L.121-8 du code du travail.

Le licenciement litigieux est partant à déclarer abusif.

C. Le licenciement avec préavis du 6 mars 2023

1. Quant à la protection contre le licenciement

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 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.

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

PERSONNE1.) fait valoir, afin de voir jouer la protection contre le licenciement, qu'il aurait informé son employeur le jeudi, 2 mars 2023 qu'il serait en incapacité

de travail à partir du lundi, 6 mars 2023, premier rendez-vous disponible chez son médecin de confiance.

Il explique être revenu à son poste de travail après son rendez-vous chez le médecin de travail le 2 mars 2023 et qu'il aurait passé la journée à son lieu de travail sans cependant travailler. L'employeur ne l'aurait cependant pas libéré de son obligation de présence et il n'aurait pas non plus quitté son lieu de travail de sa propre initiative.

L'employeur conteste avoir été mis au courant par le salarié de son absence en date du lundi, 6 mars 2023.

Un salarié malade et incapable de travailler rentre à son domicile ou se rend chez un médecin immédiatement sans qu'il ne demande une permission à son employeur. Il en avertit tout simplement celui-ci.

Le salarié n'a donc pas été en incapacité de travailler le jeudi, 2 mars 2023.

Pour le vendredi, 3 mars 2023, il est incontesté que les parties ont convenu que le salarié serait en congé.

Par conséquent, le premier jour d'absence pour incapacité de travail était le lundi, 6 mars 2023, jour du licenciement. Il est établi en cause que ce jour-là, le salarié n'a pas contacté son employeur pour l'informer de son incapacité de travailler, certes par la suite confirmée par certificat médical du même jour.

Même à supposer que le salarié ait informé son employeur de son absence du lundi le jeudi d'avant, cette information anticipée et interrompue par un jour de congé ne serait pas de nature à faire jouer la protection de l'article L.121-6 du code du travail.

L'offre de preuve formulée par le requérant est à écarter pour défaut de pertinence.

En date du 6 mars 2023, le salarié n'était encore couvert par aucune autre interdiction de licenciement invoquée, que ce soit la protection contre le licenciement, prévue à l'article L.121-6 (3) du code du travail ou encore celle prévue par l'article L.121-8 du code du travail.

Le licenciement avec préavis est partant valablement intervenu en date du 6 mars 2023.

2. Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur, auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec

précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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.

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.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur invoque comme seul motif une impossibilité de reclassement en interne.

Il fait référence au refus de prise en charge des périodes d'incapacité de travail par la CNS. Il y a lieu de noter que cela est un élément extérieur à la relation de travail entre le salarié et son employeur.

Ensuite, l'employeur décrit très sommairement une situation de limitations physiques du salarié par suite de laquelle l'employeur aurait décidé de le reclasser en interne à l'essai dans le département administratif et commercial à partir du 15 février 2023, mais que le salarié n'aurait pas répondu aux attentes de l'employeur et aurait par ailleurs manqué de motivation.

A la lecture du texte, il apparaît que la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement avec préavis intervenu en date du 6 mars 2023 doit dès lors également être déclaré abusif.

D. Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement avec effet immédiat abusif étant intervenu en période de préavis qui a pris cours le 15 mars 2023, c'est à bon droit que PERSONNE1.) limite sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de la période de préavis restant à courir au moment de la rupture avec effet immédiat de la relation de travail, à savoir de la période allant du 24 mars 2023 au 15 mai 2023, soit l'équivalent de (296 h * 19,38366 euros =) 5.737,56 euros par application des dispositions de l'article L.124-6. du code du travail.

Le montant réclamé de ce chef de 5.737,56 euros résultant à suffisance de droit des pièces versées en cause, il y a lieu de l'allouer.

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 la durée du préavis, respectivement l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire au requérant 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 500.- euros.

Autres

Quant à la fiche de salaire du mois de mars 2023

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre la fiche de salaire pour le mois de mars 2023 sous peine d'une astreinte de 500.- euros par jour de retard, dans les huit jours à partir de la notification du jugement à intervenir.

Il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner la société défenderesse à communiquer la fiche de salaire réclamée dans la quinzaine de la notification du jugement sans néanmoins assortir la condamnation de l'astreinte demandée.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) 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.

Quant à l'exécution provisoire

La condamnation au paiement de dommages-intérêts et une indemnité compensatoire de préavis n'ayant pas trait à des salaires échus et le requérant restant en défaut de justifier autrement sa demande d'exécution provisoire, il n'y a pas lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS

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,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 6 mars 2023 et le licenciement avec effet immédiat intervenu le 24 mars 2023,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 5.737,56 euros,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 500.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de (5.737,56 + 500.- =) **6.237,56 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 16 mai 2023, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec la communication de la fiche de salaire pour le mois de mars 2023,

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire pour le mois de mars 2023 dans la quinzaine de la notification du jugement,

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

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de l'absence de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier,

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

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.