Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 86/2025
E-TRAV-28/24

Audience publique du 13 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à ES-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Olivier WIES, avocat à Luxembourg,

et :

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

- partie défenderesse - comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - faisant défaut à l'audience du 9 décembre 2024.

Faits :

L’affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d’Esch-sur-Alzette en date du 15 février 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l’audience publique du 4 mars 2024, date à laquelle l’affaire fut fixée au 4 juin 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l’affaire fut utilement retenue à l’audience publique du 9 décembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires de la partie demanderesse et de la partie défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas à l’audience du 9 décembre 2024.

Sur ce, le tribunal prit l’affaire en délibéré et rendit à l’audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d’Esch-sur-Alzette en date du 15 février 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l’y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu’il qualifia d’abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 22.960,26 €
- Préjudice matériel : p.m.
- Préjudice moral : 22.960,26 €

soit en tout 45.920,52 € + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu’à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l’article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, le requérant demanda la convocation de l’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l’Agence pour le développement de l’emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 6 décembre 2024, l’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de

gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 21 janvier 2005, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « chauffeur ».

Il explique que par courrier du 22 décembre 2023, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 01 janvier 2018.

Les motifs de licenciement pour faute grave sont fondés sur votre absence injustifiée depuis le 13 décembre 2023.

Vous avez été engagé en qualité de conducteur international suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 01 Janvier 2018.

Nous avons malheureusement constaté que depuis le 13 décembre 2023 vous ne vous êtes plus présenté à votre poste de travail. En effet, vous étiez convoqué à une visite pour contre-avis médical le 12 décembre 2023 à 10h00 au HÔPITAL1.) mais vous ne vous êtes pas présenté et vous n'avez pas repris le travail le lendemain.

Vous êtes ainsi en absence injustifiée depuis le 13 décembre 2023 soit depuis 10 jours.

Un maintien de la relation de travail est devenu impossible et le licenciement avec effet immédiat est la seule conséquence que notre société a pu tirer de votre absence injustifiée et de votre négligence d'être à disposition de votre employeur et de nous prévenir de votre absence.

La jurisprudence a rappelé, à d'itératives reprises, que la présence du salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat de sorte que son absence injustifiée constitue une faute d'une gravité suffisante pour procéder à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Vous avez été absent de votre lieu de travail sans la moindre information, la moindre explication, la moindre justification ni la moindre autorisation, nous laissant dans l'expectative quant à votre éventuel retour.

Je tiens à vous rappeler que l'obligation première d'un salarié est de se présenter à son poste de travail pour effectuer sa prestation de travail.

Un maintien de la relation de travail est devenu impossible et le licenciement avec effet immédiat est la seule conséquence que notre société a pu tirer de votre absence injustifiée et de votre négligence d'être à disposition de votre employeur et de nous prévenir de votre absence. »

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif dudit licenciement, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que les faits reprochés ne sont ni réels, ni sérieux.

Le requérant fait ainsi valoir que depuis le 8 mars 2023, il se trouvait en incapacité de travail continue pour un diagnostic de tumeur à la vessie, le salarié ayant depuis lors subi une intervention chirurgicale ainsi qu'une série de traitements en chimiothérapie.

Il explique que depuis le 15 mars 2023, il a régulièrement fait parvenir à l'employeur tous les certificats médicaux justifiant de son état de santé, sa fille ayant notamment transmis aux ressources humaines :

- son certificat du 27 octobre 2023 suivant courrier électronique du 16 novembre 2023 ;

- son certificat du 27 novembre 2023 suivant courrier électronique du 27 novembre 2023 ;

- son certificat du 27 décembre 2023 suivant courrier électronique du 27 décembre 2023.

Il explique encore que, habitant à ADRESSE1.), lesdits certificats étaient établis par des médecins espagnols, ces derniers établissant des certificats valables pendant un mois.

En ce qui concerne le reproche formulé à l'appui du licenciement, le requérant conteste avoir voulu se soustraire au contre-examen médical fixé par l'employeur au 12 décembre 2023.

Il explique en effet que la convocation audit contrôle ne lui a été notifiée à son domicile que le 12 décembre 2023, soit le jour même du rendez-vous en question. Il conteste toute réception antérieure dudit courrier, la date et la signature sur l'accusé de réception ne correspondant pas.

PERSONNE1.) explique encore que suite à la réception tardive de ladite convocation, sa fille a immédiatement contacté l'employeur en la personne de PERSONNE2.), celle-ci ayant à son tour informé les ressources humaines du fait que le requérant ne pouvait pas matériellement se présenter au contre-examen au Luxembourg le même jour et que tout déplacement lui était médicalement interdit.

Il se réfère à cet égard à un courrier électronique du 12 décembre 2023 (pièce n°6 de Maître Olivier WIES).

Contestant dès lors toute absence injustifiée à partir du 13 décembre 2023, le requérant considère son licenciement comme étant abusif.

Il sollicite partant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit la somme de (6 x 3.826,71 =) 22.960,26 €.

Il demande encore la réparation de son préjudice moral évalué à 22.960,26 €.

Le requérant explique finalement que suivant courrier du 6 décembre 2024, la CNS lui a réclamé le remboursement de toutes les indemnités pécuniaires touchées suite à son licenciement de sorte qu'il conclut à voir réserver sa demande relative au préjudice matériel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère tout d'abord que les reproches ont été formulés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que lesdits reproches constituent un motif réel et sérieux de licenciement.

La société défenderesse fait ainsi valoir que suivant convocation postée le 28 novembre 2023 et dûment remise contre signature du salarié, ce dernier s'est vu convoquer à un contre-examen médical pour le 12 décembre 2023.

Or, elle explique qu'aux termes du rapport du médecin chargé de procéder audit contre-examen, le requérant ne s'y est pas présenté.

Elle explique encore que ni l'employeur, ni le médecin n'ont été informés au préalable d'un éventuel empêchement, le salarié n'ayant pas non plus repris le travail le lendemain.

Elle s'oppose dans ce contexte à la prise en compte du courrier électronique versé en pièce n°6 de la farde de pièces adverse, ledit courrier étant rédigé en espagnol. N'ayant pas été rédigé dans l'une des langues officielles du Luxembourg, elle considère qu'il n'est pas de nature à justifier l'absence du salarié à son contre-examen du 12 décembre 2023.

Faisant encore valoir que le requérant ne peut refuser sans motifs valables de se présenter au contre-examen auquel il s'est vu convoquer, la société défenderesse considère que c'est à juste titre qu'il s'est vu licencier pour absence injustifiée à partir du 13 décembre 2023.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) explique finalement que les certificats médicaux transmis par le salarié ne respectent pas les conditions de l'article L.121-6 du Code du travail alors qu'ils n'indiquent pas la durée prévisible de l'incapacité de travail.

Elle en déduit que les certificats médicaux reçus ne permettent pas de justifier l'absence du salarié.

Considérant dès lors le licenciement du 22 décembre 2023 comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle ne s'oppose pas à voir réserver le volet indemnitaire du litige.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs :

Conformément à l'article L.124-10 (3) 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 ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

La lettre de licenciement fixant les termes du débat devant les juridictions et étant le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut en effet être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Il y a encore lieu de rappeler que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant 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 et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 22 décembre 2023 que l'employeur reproche au salarié de ne pas s'être présenté à son contre-examen médical du 12 décembre 2023, de ne pas avoir repris le travail le 13 décembre 2023 et de se trouver ainsi en absence injustifiée depuis le lendemain dudit contrôle. L'employeur ayant encore précisé en quoi cette absence est de nature à constituer une faute grave dans le chef du requérant, ce dernier ne peut raisonnablement prétendre avoir ignoré ce qui lui est reproché de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

En revanche, il ne résulte pas de la lettre de licenciement que l'intention de l'employeur ait été de reprocher au salarié une omission de lui soumettre un certificat médical conforme aux exigences de l'article L.121-6 du Code du travail,

ledit courrier ne faisant pas état de l'absence d'indication de la durée prévisible des incapacités successives du salarié et l'absence injustifiée n'étant reprochée qu'à partir du lendemain du contre-examen auquel il ne s'est pas présenté.

S'agissant dès lors d'un motif nouveau, voire incompatible avec le motif tel qu'invoqué, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette circonstance dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail :

« *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

Si la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe dès lors en principe à la société défenderesse, il est toutefois admis que la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, il est constant en cause que depuis le 8 mars 2023, PERSONNE1.) se trouvait en incapacité de travail continue.

L'employeur n'a pas contesté la réception des certificats médicaux afférents et notamment de ceux émis en date des 27 octobre 2023 et 27 novembre 2023.

Il est vrai que lesdits certificats ne semblent pas comporter d'indication expresse quant à la durée prévisible de l'incapacité attestée.

Le tribunal admet toutefois qu'au vu de la régularité avec laquelle lesdits certificats ont été établis tous les mois (27 octobre 2023, 27 novembre 2023, 27 décembre 2023) et de la cause de l'incapacité, la société défenderesse ne saurait raisonnablement contester avoir été informée que lesdites prolongations se faisaient de mois en mois.

Cette conclusion se trouve encore confirmée par la circonstance que le salarié ne se voit reprocher son absence qu'à partir du lendemain du contre-examen auquel il s'est fait convoquer, et non depuis le début de l'incapacité attestée par lesdits certificats.

Par courrier du 28 novembre 2023, déposé à la poste le 29 novembre 2023 et envoyé au domicile du requérant en Espagne, ce dernier s'est ensuite vu convoquer à un contre-examen médical au Grand-Duché pour le 12 décembre 2023.

Il est constant en cause que le salarié ne s'est pas présenté audit contre-examen médical.

L'employeur estime que du fait de cette non-présentation, l'absence du salarié n'est plus justifiée par ses certificats médicaux à partir du lendemain, 13 décembre 2023.

Le salarié explique de son côté que la convocation au contre-examen lui a été remise de manière tardive, que de toute façon il ne pouvait pas se déplacer au Luxembourg et que l'employeur en était dûment informé.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que le certificat médical constitue une présomption simple d'incapacité de travail qu'il est loisible à l'employeur de renverser par tous les moyens et notamment par un examen médical de contrôle destiné à vérifier l'incapacité de travail invoquée ainsi que sa gravité.

S'il est vrai que le salarié ne peut refuser ce contrôle sans motifs valables (Cour d'appel, 6 juin 2013, n° 34311 du rôle), il est tout aussi vrai que le seul refus de se rendre à l'examen de contrôle ne suffit pas à renverser cette présomption d'incapacité lorsque ledit refus est justifié (en ce sens : Cour d'appel, 25 avril 2019, n° CAL-2018-00019 du rôle).

Or, c'est à juste titre que le salarié explique à cet égard que la convocation au contre-examen médical lui a été notifiée de manière tardive.

Contrairement aux dires de l'employeur, cette affirmation n'est pas contredite par la signature figurant sur l'accusé de réception, la date y indiquée (soit celle du 28 novembre 2023) ne pouvant de toute évidence correspondre à la date de réception de la convocation puisqu'elle antérieure à son envoi qui n'a eu lieu qu'en date du 29 novembre 2023.

Le tribunal constate par ailleurs que l'accusé de réception n'a été tamponné par les services postaux espagnols que le 12 décembre 2023 de sorte qu'il y a lieu d'admettre que ce n'est qu'à cette date que le salarié a été informé de son rendez-vous médical du même jour.

Le requérant se trouvant à ce moment en Espagne, il ne pouvait dès lors logiquement se rendre au Luxembourg le même jour de sorte qu'on ne saurait lui reprocher son absence.

Il résulte par ailleurs des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur était dûment informé des causes de ladite absence.

Ainsi, il résulte d'un courrier électronique du 12 décembre 2023 (pièce n°6 de Maître Olivier WIES) que PERSONNE2.), salariée auprès de la société défenderesse, a informé l'employeur de ce qui suit :

« *(…) He has also received (right now) an appointment for a medical examination for tomorrow 13 December (il y a lieu de lire « 12 December ») in Luxembourg.*

In this case, a medical statement is attached.

It seems that his illness is very delicate, he has chemotherapy, due to his bladder cancer, because of this → he's forbidden to travel abroad.
His doctor doesnot let him to travel (…) ».
Ledit courrier étant rédigé en anglais, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'employeur tendant à voir écarter un courrier rédigé en espagnol et qui n'aurait dès lors pas été établi dans l'une des langues officielles du pays.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que si la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues prévoit en son article 3 sous l'intitulé « Langues administratives et judiciaires » que « *en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières* », cette disposition ne vise que l'usage des langues pratiquées au prétoire et dans les écrits judiciaires tels notamment les jugements et les conclusions échangées entre parties au litige.

Elle ne saurait s'appliquer aux pièces, par définition préexistantes au lancement d'une action judiciaire devant les juridictions luxembourgeoises.

En ce qui concerne ces pièces, l'ordre public du régime des langues cède la place à l'ordre privé et le seul critère pour l'admission de pièces en une langue différente de celles énumérées à l'article 3 de la loi du 24 février 1984 est la bonne compréhension de leur contenu par tous les intervenants au procès, c'est-à-dire les membres de la juridiction saisie, les avocats et leurs parties (cf. Cour d'appel, 29 juillet 2020, n° CAL-2019-01105 du rôle).

L'employeur n'ayant pas contesté comprendre l'anglais, c'est dès lors à tort qu'il affirme ne pas avoir été informé par le salarié en temps utile des causes de sa non-présentation au contre-examen médical.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, l'absence du requérant à son contre-examen médical ne permet dès lors pas de remettre en doute la présomption d'incapacité de travail découlant de son certificat médical du 27 novembre 2023 de sorte qu'aucune absence injustifiée ne saurait lui être reprochée.

Le licenciement du 22 décembre 2023 n'étant pas basé sur des motifs réels et sérieux mais constituant un acte économiquement et socialement anormal, il y a lieu de le déclarer abusif.

Le requérant ayant demandé à voir réserver sa demande relative au préjudice matériel et la société défenderesse n'ayant pas pris position par rapport au volet indemnitaire de la demande, il y a lieu de réserver le surplus des demandes de même que les frais.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

déclare le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2023 abusif ;

pour le surplus,

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 10 mars 2025 à 15.00 heures de l'après-midi à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au premier étage ;

réserve l'ensemble des demandes de même que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch sur Alzette par le tribunal du travail d'Esch sur Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch sur Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.