

Audience publique du 7 juin 2021

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 :

A.), demeurant à [...],

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Cyrielle GANGLOFF, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC.1), établie et ayant son siège social à [...], inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen,

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, 4, rue de la Congrégation, 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 Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant initialement par Maître Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 26 avril 2021.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 6 mars 2018, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 16 avril 2018, date à laquelle l'affaire fut refixée au 17 septembre 2018.

Suite à six refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut fixée au 18 mai 2020.

En raison des mesures sanitaires exceptionnelles prises dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, l'affaire n'a pas pu être retenue à l'audience publique du 18 mai 2020 de sorte qu'elle a été décommandée.

Les parties ont ensuite été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège à l'audience publique du 28 septembre 2020, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 janvier 2021.

Suite à une ultime refixation à ladite audience, l'affaire fut fixée au 26 avril 2021.

A l'audience publique du 26 avril 2021, l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience, les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 mars 2018, A.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC.1), ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y voir constater la cessation de son contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L. 415-10 (2) du Code du travail et d'y voir condamner la société défenderesse à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	16.894,20 €
- Indemnité de départ :	8.447,10 €
- Préjudice matériel :	50.000,00 €
- Préjudice moral :	48.000,00 €

soit en tout 123.341,30 € avec les intérêts légaux tels que stipulés dans le dispositif de ladite requête introductive d'instance.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.250 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Par courrier entré au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 septembre 2018, 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.

A l'audience publique du 26 avril 2021, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la requérante déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à la somme de 23.850,51 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société défenderesse réclama de manière reconventionnelle la condamnation d'A.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.250 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A.) expose que depuis le 30 décembre 2013, elle s'est trouvée aux services de la société défenderesse en qualité de magasinière, avec reprise au 1^{er} janvier 2001 de l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur.

Elle explique que depuis novembre 2013, elle a été élue déléguée du personnel et désignée présidente de ladite délégation de sorte à bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par l'article L. 415-10 (2) du Code du travail.

La requérante fait encore valoir que suivant décision du 5 décembre 2017, lui notifiée en date du vendredi 8 décembre 2017, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé de son reclassement interne.

Elle explique que dès le lundi 11 décembre 2017, elle a pris contact avec son employeur afin de convenir des modalités entourant sa reprise de travail, l'employeur lui ayant toutefois signifié à cette occasion qu'il refusait de la reclasser tout en lui interdisant de se présenter à son lieu de travail.

A.) fait finalement valoir que suivant courrier du même jour, la société à responsabilité limitée SOC.1) a procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« A.),

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail conclu en date du 30 décembre 2013 avec notre société (date d'ancienneté 01 janvier 2001).

Nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave pour les motifs suivants :

- *Suite au courrier de l'Adem concernant le reclassement interne du 05 décembre 2017, il n'y a pas eu de suite et vous n'avez pas repris votre poste.*

Suivant le courrier du centre commun de la sécurité sociale du 13 novembre 2017 vous n'êtes plus affilié depuis le 04 juillet 2017 et pour cela nous vous avons payé le solde de tout compte rétroactivement à cette date.

Dans ces conditions, la poursuite de votre contrat de travail est impossible et vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave qui prend effet à la date de première présentation de la présente lettre, sans préavis ni indemnité.

Veillez agréer, A.), l'expression de mes salutations distinguées. »

La requérante, qui explique ne pas avoir demandé la nullité dudit licenciement ainsi que sa réintégration, demande actuellement à voir constater la cessation du contrat de travail avec effet au 11 décembre 2017 ainsi qu'à voir déclarer la résiliation de son contrat intervenue en méconnaissance des dispositions protectrices de l'article L.415-10 (2) du Code du travail abusive.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir à titre principal que le licenciement est à déclarer abusif par le seul fait d'avoir été opéré au mépris de sa qualité de délégué du personnel, partant en violation de l'article L.415-10 (2).

A titre subsidiaire, elle conteste la matérialité ainsi que le caractère réel et sérieux du motif invoqué.

Ainsi, elle conteste toute absence injustifiée, la décision de reclassement ne lui ayant été notifiée qu'en date du vendredi 8 décembre 2017 et l'employeur ayant été contacté dès le lundi suivant. Elle se réfère à cet égard à une copie recto-verso d'une enveloppe versée parmi ses pièces et de laquelle elle entend déduire la date de notification de la décision de la Commission mixte. Elle fait par ailleurs valoir que l'absence reprochée n'est pas, en tant que fait unique, de nature à justifier son renvoi immédiat. Elle conteste finalement toute désorganisation de l'entreprise, l'employeur ayant largement eu le temps de s'organiser en raison de ses incapacités de travail antérieures.

Considérant son licenciement comme étant abusif, A.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à six mois de salaire, soit la somme de $(6 \times 2.815,70 =) 16.894,20 \text{ €}$.

Elle réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de $(3 \times 2.815,70 =) 8.447,10 \text{ €}$.

La requérante demande ensuite le paiement de la somme de 23.850,51 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à seize mois en demi (du 11 décembre 2017 au 24 avril 2019).

Elle demande finalement l'indemnisation de son préjudice moral qu'elle évalue à 48.000 €.

La société à responsabilité limitée SOC.1) s'oppose à la demande.

Elle estime en effet que si l'article L. 415-10 du Code du travail ne prévoit qu'une nullité relative du licenciement notifié au délégué du personnel – ce dernier ayant le choix de poursuivre la nullité dudit licenciement ou d'accepter la résiliation de son contrat et de demander des dommages et intérêts - ladite disposition n'est pas pour autant de nature à rendre ledit licenciement abusif de manière automatique, la juridiction du travail devant au contraire analyser les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse se réfère à un arrêt (Cour d'appel, 31 mars 2011, n°34937) ayant décidé, au sujet d'une salariée en état de grossesse n'ayant pas demandé la nullité relative de son licenciement, que si ladite salariée était bien en droit d'exercer le recours de droit commun afin de voir déclarer son licenciement abusif, il y avait toutefois lieu d'analyser les motifs invoqués à l'appui dudit licenciement afin d'apprécier son caractère abusif.

Ladite décision ayant ainsi retenu qu'il y a lieu de procéder selon le droit commun - donc en procédant à une analyse des motifs du licenciement - lorsque la salariée bénéficiant d'une protection contre le licenciement renonce à la voie de recours spéciale et dérogatoire lui réservée par la loi, la société défenderesse estime qu'il y a lieu de

raisonner par analogie, rien ne justifiant que la protection spéciale d'une femme enceinte soit moindre que celle d'une déléguée du personnel.

Or, la société à responsabilité limitée SOC.1) considère que les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont réels, précis et sérieux et qu'ils sont parfaitement de nature à justifier le licenciement intervenu.

Ainsi, elle fait valoir que suite à la décision de reclassement interne du 5 décembre 2017, la salariée ne s'est ni présentée à son lieu de travail, ni n'a fait parvenir à son employeur de certificat médical afin de justifier de son absence. Elle conteste par ailleurs que la salariée se soit manifestée auprès d'elle afin de s'enquérir sur les modalités de sa reprise de travail. Elle conteste finalement que la décision de reclassement n'ait été notifiée à la salariée qu'en date du 8 décembre 2017, les documents versés en cause par la requérante n'étant pas probants et le verso de l'enveloppe invoquée ne correspondant pas nécessairement à l'envoi de sa décision de reclassement.

Considérant dès lors que l'absence reprochée à partir du 6 décembre 2017 constitue une absence injustifiée et que cette dernière est suffisamment grave pour justifier le licenciement intervenu, la société à responsabilité limitée SOC.1) conclut au bien-fondé du congédiement et partant au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle en conteste les montants.

Ainsi, elle s'oppose à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis, ladite indemnité constituant un substitut de salaire ne pouvant donner lieu à une double indemnisation. Or, la société défenderesse fait valoir que la salariée a d'ores et déjà touché le chômage en France pour la période censée couverte par ladite indemnité. Elle estime partant qu'il y a lieu de déduire les allocations perçues de l'indemnité réclamée, ladite déduction étant d'ailleurs expressément prévue à l'article L. 521-4 (5) du Code du travail.

La société défenderesse s'oppose ensuite à la demande relative à l'indemnité de départ, la salariée n'ayant versé aucune des fiches de salaire des douze derniers mois afin de justifier de la rémunération constituant aux termes de l'article L. 124-7 du Code du travail la base de calcul de l'indemnité réclamée. Elle lui reproche encore de ne pas avoir produit le détail du calcul lui ayant permis de déterminer la base de calcul mensuelle de 2.815,70 €.

La société à responsabilité limitée SOC.1) s'oppose ensuite à la demande relative au préjudice matériel, la salariée s'étant non seulement contentée de s'inscrire au Pôle emploi en France et non à l'ADEM luxembourgeoise, mais n'ayant par ailleurs pas prouvé avoir effectué une recherche active d'un nouvel emploi.

Le préjudice allégué ne se trouvant dès lors pas en relation causale avec le licenciement, elle conclut au déboute de la demande, sinon du moins à une réduction à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose encore à l'octroi d'un préjudice moral, le montant réclamé de 48.000 € étant disproportionné et non adapté au vu du laxisme de la requérante dans le cadre de sa recherche d'emploi. Elle explique par ailleurs que préalablement à son licenciement, la salariée s'était renseignée sur les modalités d'une démission, prouvant ainsi son intention de ne pas rester au service de son employeur.

Motifs de la décision :

Quant à la constatation de la résiliation du contrat de travail :

Il est constant en cause que la requérante, engagée par la société défenderesse avec reprise d'une ancienneté remontant au 1^{er} janvier 2001, a été élue déléguée du personnel à partir du 13 novembre 2013.

Suivant courrier du 11 décembre 2017, partant à un moment où la salariée était toujours déléguée, l'employeur a procédé à son congédiement pour faute grave.

Or, aux termes de l'article L. 415-10 (2) du Code du travail :

« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

(...)

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

(...) ».

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail, en introduisant l'article L. 415-10 (2) précité, a donc consacré la possibilité pour le délégué licencié de renoncer à se voir réintégrer au poste antérieurement occupé en faisant constater la cessation du contrat résilié par l'employeur et en optant pour une indemnisation. Le délégué du personnel licencié a donc le choix soit de demander la nullité du licenciement avec maintien ou réintégration dans le cadre d'une procédure accélérée, soit d'accepter la fin de son contrat et de demander des dommages-intérêts dans le cadre d'une procédure au fond.

Le choix de l'employeur de licencier la requérante pour faute grave ne lui étant pas ouvert par la loi – l'article L. 415-10 (4) du Code du travail indiquant à cet égard une procédure spécifique de mise à pied - et A.) ayant renoncé à se voir réintégrer à son poste de travail suite à son licenciement en optant pour la voie de la constatation de la cessation du contrat et le versement d'une indemnisation, il y a dès lors lieu, conformément aux dispositions de l'article L. 415-10 (2), alinéa 4 du Code du travail, de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 11 décembre 2017, date de la notification du licenciement, ladite demande n'ayant d'ailleurs pas fait l'objet de contestations particulières de la part de la société défenderesse.

Les parties sont en revanche en désaccord sur les critères permettant de déclarer le licenciement opéré abusif.

Quant au caractère abusif du licenciement :

➤ Le droit à l'indemnisation automatique :

Tandis que la requérante conclut au caractère abusif *de plano* de son licenciement par le seul fait d'avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.415-10 (2) du Code du travail, la société défenderesse estime que - dans la mesure où la déléguée a opté pour la constatation de la cessation de son contrat et qu'elle a partant renoncé à réclamer la nullité de son licenciement - ce dernier n'est pas automatiquement à déclarer abusif, la juridiction du travail devant au contraire apprécier la précision, la réalité ainsi que le sérieux des motifs invoqués.

Le tribunal tient d'emblée à préciser que c'est à tort que la société à responsabilité limitée (S.O.C.1) se réfère à cet égard à un arrêt rendu en matière de femmes enceintes.

En effet, non seulement la situation de la femme enceinte est différente de celle d'un délégué du personnel - la femme enceinte étant protégée pendant une période relativement brève en raison de considérations inhérentes à sa personne, alors que le délégué est protégé pendant une période prolongée en raison de sa fonction et non de sa personne - mais encore la procédure instituée par l'article L. 415-10 (2) du Code du travail diffère de celle de l'article L. 337-1 applicable aux femmes enceintes.

En effet, cette dernière disposition prévoit comme seul recours de la femme enceinte la demande en nullité et n'institue pas de choix permettant à la salariée protégée d'opter pour une indemnisation.

Le raisonnement de la Cour d'appel invoqué par la société défenderesse n'est dès lors pas transposable au présent cas, la disposition applicable en l'espèce prévoyant expressément la possibilité de poursuivre la condamnation de l'employeur « *à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec le statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

Ce n'est pas pour autant qu'il y a lieu de conclure à l'existence d'une indemnisation automatique du délégué licencié.

En effet et contrairement à d'autres articles instituant une protection contre le licenciement, tel que l'article L. 121-6 (3) du Code du travail qui dispose que « *la résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive* », l'article L.415-10 (2) ne prévoit pas que le licenciement opéré en violation de ses dispositions soit automatiquement abusif.

Pareille intention du législateur ne résulte pas non plus des travaux parlementaires relatifs au projet de loi ayant donné lieu à la loi du 23 juillet 2015.

Au contraire, l'article L. 415-10 (2), alinéa 5 du Code du travail fixe le délai endéans lequel « *l'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail* » doit être introduite, termes qui n'ont de sens que si le licenciement dont le délégué n'a pas poursuivi la nullité n'est pas automatiquement abusif.

Le tribunal note d'ailleurs à cet égard que dans son avis complémentaire du 2 juin 2015 rédigé dans le cadre des travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi du 23 juillet 2015, la Chambre des Métiers est arrivée à la même conclusion sans que son interprétation ait par la suite été commentée ou autrement contestée.

Le tribunal constate finalement que les dispositions de l'article L. 415-10 (2) prévoyant le versement de dommages et intérêts au délégué licencié qui ne souhaite pas réintégrer l'entreprise sont similaires à celles de l'article L. 415-10 (4) qui, en cas de mise à pied d'un délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou réintégré, permet à ce dernier, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, de saisir « *le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ». Or, les dommages et intérêts à allouer en cas de mise à pied d'un délégué ayant fait le choix de ne pas être maintenu ou réintégré ne sont accordés qu'après une analyse des motifs du licenciement.

En guise de conclusion, le tribunal estime dès lors que si, tel qu'en l'espèce, le délégué bénéficiant d'une protection contre le licenciement renonce à voir constater la nullité du licenciement découlant de sa protection spéciale et à voir ordonner son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise mais qu'il opte au contraire pour une indemnisation, cette dernière n'est pas accordée automatiquement mais ne peut être allouée – en l'absence de tout autre critère fixé par l'article L. 415-10 (2) du Code du travail - qu'après la constatation de l'inexistence de motifs précis, réels et sérieux.

Il y a dès lors lieu de procéder à l'analyse des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Quant à la précision :

Aux termes de L. 124-10 paragraphe (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 et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit 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 avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement du 11 décembre 2017 que la salariée se voit reprocher de ne pas avoir repris son poste de travail suite à la décision du 5 décembre 2017 ayant ordonné son reclassement interne.

A.) ayant ainsi été informée de la portée du motif se trouvant à la base de son licenciement - à savoir une absence injustifiée à partir du 6 décembre 2017 - et n'ayant d'ailleurs pas contesté la précision du motif invoqué, il y a lieu de dire que la lettre de licenciement correspond aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

L'employeur reproche à la requérante une absence injustifiée suite à une décision de reclassement interne.

Il y a lieu de noter que si le salarié ayant fait l'objet d'une décision de reclassement interne est protégé contre un licenciement avec préavis à partir du jour de la notification à l'employeur de ladite décision jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit, tel n'est pas le cas pour une résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié (article L.551-2 (2) in fine du Code du travail).

Suivant l'article L.124-10 (2) du Code du travail, est considéré comme constituant un tel 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 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.

Aux termes de l'article L. 551-10 du Code du travail, seul le recours introduit par le salarié contre une décision de reclassement interne par la commission mixte suspend le contrat de travail.

Aucun recours n'ayant été introduit en l'espèce, l'exécution du contrat de travail a donc subsisté avec l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement de la salariée et avec l'obligation pour cette dernière de se présenter à son lieu de travail.

Or, il est constant en cause qu'A.) ne s'est pas présentée à son lieu de travail suite à la décision de la Commission mixte de reclassement.

La salarié fait toutefois valoir que ladite absence n'est pas à considérer comme étant injustifiée.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que s'il est admis qu'en vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

Afin de justifier son absence, la salariée fait valoir qu'elle n'a reçu la décision de reclassement du 5 décembre 2017 qu'au courant de la journée du vendredi 8 décembre 2017. Elle se réfère à cet égard à une copie recto d'une enveloppe de l'ADEM ainsi qu'à une copie verso d'une enveloppe portant l'inscription « La Poste » ainsi qu'un tampon électronique indiquant la date du 8 décembre 2017.

C'est toutefois à bon droit que l'employeur fait valoir que le verso de l'enveloppe produit en cause par la salariée ne correspond pas nécessairement à l'envoi de sa décision de reclassement.

En effet, s'il n'a pas été contesté que l'enveloppe de l'ADEM contenait bien la décision de reclassement de la Commission mixte, l'employeur s'étant lui-même dans sa lettre de licenciement référé à un « *courrier de l'Adem concernant le reclassement interne* », le tribunal constate toutefois que la copie présentée comme étant le verso de cette même enveloppe comporte, outre l'indication des coordonnées de la requérante, l'identité de trois autres personnes faisant partie de son ménage et qui ne devraient pas y figurer comme étant les destinataires de ladite décision.

Par ailleurs et bien que la décision de reclassement du 5 décembre 2017 indique comme domicile de la requérante son adresse à Oudrenne (F), adresse qui correspond par ailleurs à celle indiquée par la requérante dans sa requête introductive d'instance, le verso de l'enveloppe présentée comme étant celle ayant contenu sa décision de reclassement indique une adresse à Hettange-Grande.

La requérante n'ayant donné aucune explication par rapport à ces contradictions, on ne saurait déduire de ladite pièce que la décision de reclassement n'est parvenue à la requérante qu'en date du 8 décembre 2017.

Il n'en reste pas moins que dans la mesure où ladite décision date du 5 décembre 2017 et qu'elle a nécessairement dû être notifiée au domicile de la salariée situé en France, cette dernière n'a pu la recevoir au plus tôt qu'en date du 7 décembre 2017.

Il s'ensuit que l'absence de la requérante à partir du vendredi 8 décembre 2017 est à considérer comme étant injustifiée, la salariée ayant eu l'obligation de se présenter à son lieu de travail afin d'être reclassée par l'employeur.

Ce dernier n'ayant toutefois ni prouvé, ni même allégué que sa salariée devait travailler le week-end et s'étant empressé de la licencier dès le lundi 11 décembre 2017 à 10.47 heures, la salariée ne peut se voir reprocher qu'une absence injustifiée de deux jours.

Si ce comportement de la salariée est certes fautif, le tribunal considère cependant qu'il ne revêt pas - en tant que fait unique et au vu de l'ancienneté de services de la salariée (17 ans) et des bons et loyaux services qu'elle est censée avoir fourni à son employeur pendant toute la durée de la relation de travail - une gravité suffisante de nature à justifier un renvoi immédiat.

Le licenciement du 11 décembre 2017 est dès lors à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

La requérante réclame une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Sans contester le principe de cette demande, la société défenderesse estime qu'il y a lieu de déduire du montant réclamé les allocations de chômage touchées en France.

Conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, A.) peut dès lors prétendre au vu de son ancienneté (moins de vingt ans) à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

La société défenderesse estime qu'il y a lieu de déduire de ladite indemnité les allocations de chômage touchées en France.

Or, il a été décidé que l'indemnité compensatoire de préavis, dans l'hypothèse d'un licenciement sans préavis, a un caractère forfaitaire qui a la nature d'un substitut de salaire qui ne peut être réduite ou supprimée (Cour d'appel, 17 juin 2010, rôle n°35143).

L'indemnité compensatoire de préavis est une indemnité sui generis qui a un caractère forfaitaire de par la loi (Cour d'appel, 9 décembre 2010, rôle n°35486).

C'est encore à tort que la société à responsabilité limitée SOC.1) se réfère aux dispositions de l'article L. 521-4 (5) du Code du travail aux termes duquel « *le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt* », l'employeur n'ayant pas - en l'absence de prestations de la part du Fonds pour l'emploi - été condamné à un tel remboursement et l'article invoqué n'ayant dès lors pas vocation à s'appliquer.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande d'A.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant de (6 x 2.815,70 =) 16.894,20 €.

La requérante n'ayant pas justifié du cours des intérêts à partir du licenciement, les intérêts légaux sur ledit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de départ :

La requérante réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 2.815,70 =) 8.447,10 €.

La société à responsabilité limitée SOC.1) s'oppose à ladite demande, la salariée n'ayant pas justifié de la base de calcul appliquée et n'ayant pas versé les fiches de salaire nécessaires au soutien de sa demande.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1^{er} du Code du travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur.

Dans la mesure où il résulte de l'alinéa 2 de cette même disposition que ladite indemnité ne peut être inférieure à trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ est fondée en son principe.

Aux termes de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

En l'espèce, le tribunal constate que la salariée n'a versé aucune fiche de salaire. Seul figure au dossier un décompte de la Caisse Nationale de Santé concernant l'indemnité pécuniaire de maladie du mois de mai 2017.

Il y a dès lors lieu d'enjoindre à la requérante de verser l'ensemble de ses fiches de salaires et de ses décomptes relatifs à l'indemnité pécuniaire de maladie pour la période de décembre 2016 à novembre 2017.

En attendant la communication desdits documents, il y a lieu de réserver le surplus des demandes de même que les frais.

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments déterminants en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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 ;

r e ç o i t la demande en la pure forme ;

d o n n e a c t e à A.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOC.1) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

le **m e t** hors cause ;

c o n s t a t e la cessation du contrat de travail d'A.) au jour de la notification du licenciement, le 11 décembre 2017 ;

d é c l a r e le licenciement du 11 décembre 2017 abusif ;

d i t la demande d'A.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOC.1) à payer à A.) le montant de 16.894,20 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 mars 2018, jusqu'à solde ;

d i t la demande d'A.) relative à l'indemnité de départ fondée dans son principe ;

quant au montant et avant tout autre progrès en cause,

e n j o i n t à A.) de verser ses fiches de salaire et décomptes d'indemnité pécuniaire de maladie pour la période de décembre 2016 à novembre 2017 et d'établir le cas échéant un nouveau décompte ;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 18 octobre 2021 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 ;

d i t qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

r é s e r v e le surplus 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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.