

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2117/23  
E-TRAV-108/22

## **Audience publique du 7 novembre 2023**

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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Luca LEFEBVRE, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juin 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 septembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 28 novembre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 3 octobre 2023.

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

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 29 juin 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme 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 :	30.255,54 €
- Indemnité de départ :	14.398,05 €
- Préjudice matériel :	40.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €

soit en tout 94.653,59 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience publique du 3 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative à l'indemnité de préavis à 31.220,82 €;
- augmenta sa demande relative à l'indemnité de départ à 15.610,41 €;
- augmenta sa demande relative au préjudice matériel à 40.916,41 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € 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 l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il a été engagé par la société défenderesse à partir du 23 octobre 2006.

Il explique qu'en plus de son salaire, il s'est vu allouer, à partir de l'année 2017, une indemnité compensatoire de la part de l'ADEM suite à une décision de la Commission mixte ayant procédé à son reclassement interne.

Le requérant fait valoir que suivant courrier du 27 octobre 2021, reproduit dans la requête annexée à la minute du présent jugement, il s'est vu licencier avec effet immédiat.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 16 novembre 2021, les reproches invoqués par l'employeur ne constituant pas des motifs précis, réels et sérieux de congédiement.

Il considère encore que lesdits motifs n'ont pas été énoncés endéans le délai légal.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois. Se prévalant d'un salaire moyen de 5.203,47 € - prenant en compte d'une part tous les éléments de rémunération présentant un certain caractère de fixité et de régularité et d'autre part l'indemnité compensatoire allouée par l'ADEM – PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme de (6 x 5.203,47 =) 31.220,82 €.

Il réclame encore, sur base de ce même salaire, une indemnité de départ de trois mois, soit la somme de (3 x 5.203,47 =) 15.610,41 €.

Le requérant prétend ensuite au paiement de la somme de 40.916,41 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période d'octobre 2021 à décembre 2022. Il précise avoir retrouvé un nouvel emploi dès le 7 novembre 2021 et admet avoir touché une rémunération supplémentaire de la part de sa propre société dénommée SOCIETE2.).

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 10.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère que les faits invoqués à l'appui du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore que les reproches invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, la société défenderesse fait valoir que suite à une incapacité de travail prolongée, PERSONNE1.) devait reprendre son travail en date du 18 septembre 2021.

Or, elle reproche au salarié de ne pas s'être présenté à son lieu de travail, de ne pas avoir informé son employeur d'une éventuelle prolongation le premier jour et de ne pas lui avoir soumis un nouveau certificat médical endéans les trois jours.

Elle explique encore que bien qu'ayant été convoqué suivant courrier du 20 octobre 2021 à un entretien préalable, le salarié ne s'y est pas présenté, l'employeur n'ayant dès lors eu d'autre choix que de le mettre en absence injustifiée à partir du 18 septembre 2021 et de procéder à son licenciement.

La société défenderesse conclut au bien-fondé dudit licenciement, le non-respect par le requérant de son obligation d'information pouvant constituer une faute grave dans son chef.

Elle fait encore valoir que la présence du salarié à son lieu de travail constitue une obligation de résultat de sorte que son absence prolongée et injustifiée revêt une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat, cette circonstance étant encore confirmée tant par le règlement interne que par la convention collective applicable.

La société anonyme SOCIETE1.) considère finalement qu'elle a bien respecté le délai pour invoquer l'absence injustifiée du salarié.

A cet égard, elle fait valoir que s'agissant d'une faute permanente, le délai d'un mois ne peut courir qu'à partir de la fin de l'absence injustifiée. Le requérant ayant été absent jusqu'à sa convocation à l'entretien préalable et même au-delà, l'employeur estime dès lors que ledit délai n'a jamais commencé à courir.

A titre subsidiaire et à supposer que l'absence reprochée ne soit pas considérée comme faute permanente, la société défenderesse estime que le délai d'un mois n'a commencé à courir qu'à partir du dernier fait, soit le 21 septembre 2021, date d'expiration du délai de trois jours endéans lequel le salarié aurait dû soumettre son certificat médical.

L'employeur ayant lancé la procédure de licenciement dès le 20 octobre 2021 en convoquant le requérant à l'entretien préalable, elle conclut au rejet du moyen tiré de la tardiveté du licenciement.

Elle considère encore que le fait de n'avoir procédé au licenciement qu'en date du 27 octobre 2021 ne saurait être interprété comme une approbation par l'employeur de l'absence reprochée.

A titre plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) s'oppose aux revendications financières du requérant.

Elle considère que pour la détermination de la rémunération du salarié, seul le salaire de base, la prime de productivité ainsi que l'allocation complémentaire versée par l'ADEM sont à prendre en considération, soit un salaire mensuel de 4.797,43 €.

La société défenderesse conclut dès lors à voir limiter toute éventuelle condamnation à l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de (6 x 4.797,43 =) 28.784,58 €.

Elle demande encore à voir ramener toute condamnation du chef de l'indemnité de départ au montant de (3 x 4.797,43 =) 14.212,29 €.

En ce qui concerne le préjudice matériel, la société défenderesse conteste la période de référence revendiquée. Elle demande à la voir limiter à la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité de préavis, sinon de la ramener au strict nécessaire.

Elle conteste encore l'existence de tout préjudice matériel pendant la période ainsi fixée, le requérant ayant rapidement retrouvé un nouvel emploi et ayant admis avoir travaillé pour sa propre société.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste finalement le préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi.

En termes de réplique, PERSONNE1.) s'oppose à toute idée de faute permanente.

Il fait valoir que si le délai pour invoquer une faute est suspendu pendant la protection spéciale contre le licenciement, il recommence à courir dès le moment où l'employeur recouvre son droit de licencier.

Il se réfère encore à un arrêt de la Cour de Cassation (Cass., 9 février 2023, n°16/2023) pour dire que l'employeur doit procéder au licenciement dès qu'il a connaissance du motif.

Le requérant estime dès lors que dans la mesure où la société défenderesse a admis avoir eu connaissance de l'absence dès le 18 septembre 2021 - date à laquelle il aurait dû reprendre son travail - c'est à partir de cette date que doit courir le délai pour invoquer la faute.

A titre subsidiaire et à supposer que la société défenderesse n'ait pas eu connaissance de l'absence injustifiée à partir du premier jour, il considère que l'employeur n'était pas autorisé à le licencier les trois jours suivants (soit les 18, 19 et 20 septembre 2021 jusqu'à 23.59 heures) de sorte que le délai d'un mois a recommencé à courir dès le 21 septembre 2021, l'employeur ayant dû procéder à l'entretien préalable et au licenciement avant l'expiration dudit délai légal.

PERSONNE1.) explique finalement que l'absence reprochée s'explique par un arrangement avec l'employeur, ce dernier l'ayant autorisé de prendre du congé suite au décès de son père. Il admet toutefois ne pas pouvoir en rapporter la preuve.

### **Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 18 octobre 2006, prenant effet le 23 octobre 2006, le requérant est entré aux services de la société défenderesse.

Suite à une incapacité de travail qui a duré jusqu'au 17 septembre 2021, PERSONNE1.) aurait dû reprendre son poste de travail en date du 18 septembre 2021.

Il est constant en cause que le salarié ne s'est pas présenté en date du 18 septembre 2021, ni les jours ultérieurs et que l'employeur n'a pas été informé le premier jour et ne s'est pas vu soumettre de certificat médical endéans les trois jours.

PERSONNE1.) a d'ailleurs confirmé qu'il n'y a pas eu prolongation de son incapacité de travail, le salarié justifiant son absence par l'existence d'un congé qu'il aurait pris avec l'accord de son employeur.

Suivant lettre du 20 octobre 2021, le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour le 26 octobre 2021, entretien auquel il ne s'est pas présenté.

Par courrier du 27 octobre 2021, il s'est finalement vu notifier son licenciement avec effet immédiat.

### **Quant à la précision des motifs du licenciement :**

Conformément à l'article 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.

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 que le salarié, qui était en congé de maladie jusqu'au 17 septembre 2021 et qui aurait dû reprendre son travail le 18 septembre 2021, se voit reprocher de ne pas s'être présenté à son lieu de travail jusqu'au jour du licenciement, soit pendant plus d'un mois.

L'employeur indique en effet dans son courrier de licenciement « *ne vous étant pas manifesté auprès de votre hiérarchie, n'étant pas revenu sur votre poste de travail, n'ayant pas reçu de certificat médical couvrant la période du 18 septembre au 26 octobre 2021, nous avons donc dû vous marquer en absence injustifiée depuis le 18 septembre 2021* ».

Le salarié ayant ainsi été mis en mesure d'apprécier la nature et la portée exacte des fautes lui reprochées, et le tribunal d'en évaluer la gravité, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (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* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L. 124-10 paragraphe (6) du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

(...) ».

Les parties sont en désaccord quant au respect de ladite disposition, PERSONNE1.) ne s'étant plus présenté sur son lieu de travail depuis le 18 septembre 2021 alors que ce n'est qu'en date du 26 octobre 2021 qu'a eu lieu l'entretien préalable et que le licenciement n'a été notifié que le 27 octobre 2021.

L'obligation d'invoquer la faute justifiant le licenciement sans préavis endéans le mois signifie que l'employeur ne peut pas, en principe, fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois.

La *ratio legis* de ladite disposition réside dans le principe qu'une faute isolée ne peut être invoquée au-delà du mois à partir de sa commission, voire de la connaissance de sa commission, ce dans un souci de protection du salarié qui ne saurait se voir confronter à des faits se situant largement avant son licenciement pour faute grave.

La loi admet dès lors que si aucun licenciement n'est prononcé dans le mois de la faute ou de sa prise de connaissance, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elles n'étaient pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties.

Aux termes de l'article ci-avant reproduit, le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

En l'occurrence, le motif reproché est l'absence injustifiée depuis le 18 septembre 2021 jusqu'au jour du licenciement.

Cette absence est appréciée par rapport aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, qui impose au salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, d'en avertir son employeur le jour même oralement ou par écrit et de lui remettre au plus tard le troisième jour de son absence un certificat médical attestant de son incapacité.

S'il est vrai en l'espèce que l'employeur s'est rendu compte de l'absence d'PERSONNE1.) dès le 18 septembre 2021, ce n'est toutefois qu'en date du 21 septembre 2021 que l'employeur a pu constater que l'absence était injustifiée, le salarié ayant eu la faculté de lui soumettre un certificat médical jusqu'au 20 septembre 2021 à minuit.

Le délai d'un mois pour invoquer la faute n'a dès lors pas pu expirer avant le 21 octobre 2021.



Il s'ensuit qu'indépendamment de la notion de « faute permanente » invoquée par l'employeur, ce dernier a respecté le délai légal puisqu'il a convoqué le salarié à un entretien préalable suivant courrier du 20 octobre 2021, soit avant l'expiration du prédit délai.

En effet, l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que « *dans les cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2 (c'est-à-dire la procédure de l'entretien préalable), celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe* ».

Le moyen tiré de la tardiveté du motif est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) estime ensuite que le motif du licenciement n'est pas réel, l'employeur ayant marqué son accord à ce qu'il prenne ses congés suite au décès de son père et l'absence reprochée n'étant dès lors pas injustifiée.

Il est admis que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

Le requérant n'ayant pas contesté son absence à partir du 18 septembre 2021, il lui incombe dès lors d'en prouver le caractère justifié.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié aurait demandé ou que l'employeur lui aurait accordé un congé pendant l'absence reprochée.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié son absence à partir du 18 septembre 2021, il y a lieu de la considérer comme étant injustifiée.

En ce qui concerne finalement la gravité de la faute, le requérant estime que l'absence reprochée ne saurait constituer une faute grave de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail :

*« 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 ».*

En l'espèce, il résulte des développements antérieurs que depuis le 18 septembre 2021 et jusqu'à sa convocation à l'entretien du 26 octobre 2021, l'employeur est resté sans nouvelles de la part du requérant.

Le tribunal considère que pareille absence injustifiée, qui s'est prolongée sur plus d'un mois, constitue nonobstant l'ancienneté du requérant un motif grave de nature à rendre immédiatement et irrévocablement impossible le maintien des relations de travail, l'employeur ayant nécessairement perdu toute confiance dans son salarié qui aurait dû se présenter à son poste afin de reprendre son travail à l'issue de sa maladie.

Il s'ensuit que le licenciement du 18 septembre 2021 est à déclarer fondé.

Le licenciement n'étant pas abusif, PERSONNE1.) est à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires formulées sur base des articles L. 124-6, L. 124-7 et L. 124-12 du Code du travail.

Quant aux indemnités de procédure :

Les deux parties demandent le paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

**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 requête en la forme ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) de l'augmentation de ses demandes relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et au préjudice matériel ;

**d é c l a r e** le licenciement du 27 octobre 2021 fondé et justifié ;

**d i t** les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;  
en **d é b o u t e** ;

**d o n n e a c t e** à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**d i t** cette demande fondée à concurrence du montant de 500 € ;  
partant,

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

*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,  
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.*