

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2382/24  
E-TRAV-157/23

## **Audience publique du 11 novembre 2024**

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Julien VIERTEL, en remplacement de Maître Paulo FELIX, 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 Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg.

## **Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 juillet 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 20 novembre 2023.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 octobre 2024.

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,

## **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 juillet 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 :	7.016,10 €
- Préjudice matériel :	42.096,60 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €
- Salaire de février 2023 :	2.066,39 €
- Congés non pris :	1.777,10 €

soit en tout 57.956,19 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, le requérant demanda la mise en intervention 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, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 14 octobre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 3.568,68 €.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama au requérant le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 3.447,42 € du chef des indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période de mars 2023 à avril 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

### **Moyens et prétentions des parties:**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 9 juillet 2022, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « maçon catégorie B3 ».

Il explique que suivant courrier du 24 février 2023, il s'est vu licencier pour faute grave dans les termes suivants :

« Monsieur,

*Par la présente lettre recommandée, nous avons le regret de devoir vous informer de la résiliation du contrat de travail existant entre nos deux parties conclut en date du 01.09.2022 avec effet au 12.02.2023 pour la raison suivante :*

**Absence injustifiée** : depuis le 13 février 2023, vous ne vous êtes plus présenté à votre poste de travail et nous n'avons reçu aucun appel de votre part ou d'une tierce personne afin de nous prévenir des motifs de votre absence.

*Vous n'êtes pas sans ignorer que vous êtes obligé, le jour même de l'empêchement, d'avertir votre employeur, vous même ou par l'intermédiaire d'une personne interposée et le 3ème jour de votre absence au plus tard, de soumettre à votre employeur un certificat médical attestant de votre incapacité de travail depuis le 1er jour d'absence et la durée prévisible de l'absence.*

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations ».*

Le requérant explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 20 avril 2023, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec une précision suffisante.

Il considère encore que le licenciement du 24 février 2023 a été notifié en pleine période de maladie et partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail. Il fait ainsi valoir :

- que le 20 février 2023, il a informé son supérieur qu'il ne se sentait pas bien et qu'il devait se rendre chez son médecin ;
- que ce dernier lui a attesté une incapacité de travail du 20 février 2023 au 31 mars 2023 ;

- que l'employeur a ensuite été informé par voie orale de ladite incapacité ainsi que de sa durée prévisible et que le certificat médical afférant lui a été envoyé par courrier recommandé en date du 21 février 2023.

PERSONNE1.) estime finalement que les reproches ne sont ni réels, ni sérieux alors que d'une part, il n'était pas absent du 13 au 17 février 2023 et que d'autre part, son absence du 20 au 24 février 2023 se trouve justifiée par son état de santé.

A l'appui de son argumentation, le requérant invoque diverses attestations testimoniales. Il verse encore son planning pour la semaine du 13 au 17 février 2023 ainsi qu'un certificat médical du 21 février 2023.

Il conteste ensuite les attestations testimoniales adverses, celles-ci étant tendancieuses et dès lors à analyser avec circonspection.

Il s'oppose finalement à l'offre de preuve adverse.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant de  $(2 \times 3.508,05 =) 7.016,10 \text{ €}$ .

Il réclame encore la réparation de son préjudice matériel.

A cet égard, il explique avoir retrouvé un nouvel emploi dès le 12 avril 2023 de sorte qu'il demande, sur base d'une période de référence de deux mois, le paiement d'un montant de 3.568,68 € correspondant à la différence entre ce qu'il aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage touchées de la part de l'ETAT.

Il réclame par ailleurs la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

Le requérant fait ensuite valoir qu'il n'a pas reçu l'intégralité de son salaire de février 2023, celui-ci n'ayant été payé que jusqu'au 12 février 2023.

Or, il estime avoir droit à sa rémunération jusqu'au 24 février 2023, date de son licenciement, le travail ayant été presté jusqu'au 17 février 2023 et le salarié ayant été malade par la suite.

Il réclame à ce titre le paiement d'un montant de  $(12 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 21,5249 =) 2.066,39 \text{ €}$ .

PERSONNE1.) explique finalement qu'il n'a pas non plus reçu paiement de son solde de congé non pris.

A cet égard, il fait état d'un report de 48 heures de congé de l'année 2022 ainsi que d'un congé légal de 34,56 heures pour l'année 2023.

Expliquant ne pas avoir pris congé, il réclame le paiement d'une indemnité correspondant à  $(48 + 34,56 =) 82,56$  heures de congé, soit un montant de  $(82,56 \times 21,5249 =) 1.777,10$  €.

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, le salarié n'ayant pas pu se méprendre sur les raisons de son congédiement.

Elle s'oppose ensuite à l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Elle considère en effet que PERSONNE1.) n'a pas respecté les conditions afférentes. Elle conteste plus particulièrement avoir été informée de sa maladie et elle explique que le certificat médical du requérant ne lui a pas été soumis endéans le délai légal.

La société employeuse conclut finalement au caractère réel et sérieux des motifs.

Elle fait ainsi valoir, attestations testimoniales à l'appui, que le salarié était bien absent du 13 au 17 février 2023. Elle conteste dès lors les attestations adverses, celles-ci étant contredites. Elle conteste encore le planning du requérant, celui-ci ayant été établi de manière purement unilatérale. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

En ce qui concerne l'absence à partir du 20 février 2023, elle explique ne pas avoir été au courant de la maladie du salarié au moment de procéder à son licenciement.

Considérant dès lors le congédiement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à l'indemnité de préavis en faisant valoir que le salarié a retrouvé un nouvel emploi dès le 12 avril 2023, soit dès avant la fin de son préavis, de sorte qu'elle estime ne devoir payer que la différence.

Elle conteste encore l'existence d'un préjudice, le requérant n'ayant pas prouvé avoir effectué des recherches d'emploi suffisantes.

En tout état de cause, elle demande à voir limiter le préjudice matériel à la différence entre le chômage payé et les « compléments de salaires » dus.

La société défenderesse s'oppose ensuite au paiement du salaire pour la période postérieure au 12 février 2023, le requérant n'ayant pas prouvé avoir travaillé du 13 au 24 février 2023.

Elle explique finalement avoir payé 18 heures de congé de sorte qu'elle estime que plus rien n'est dû.

### **Motifs de la décision :**

Il est constant en cause que le salarié, embauché à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, s'est vu licencier pour faute grave suivant courrier daté au 24 février 2023.

Nonobstant les termes dudit courrier, qui fait état d'un licenciement avec effet au 12 février 2023, il n'a pas été contesté que le licenciement n'a sorti ses effets que le 24 février 2023.

En effet, il est admis que le licenciement ne sort ses effets qu'au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail, manifestation qui n'est acquise qu'à partir du moment où il a posté le courrier de licenciement de sorte que ce dernier ne saurait rétroagir.

Le licenciement datant dès lors du 24 février 2023 et le salarié expliquant avoir été malade à partir du 20 février 2023, il y a lieu – dans un souci de logique juridique - d'analyser d'abord le moyen tiré de la protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail avant de passer à l'analyse du caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués.

### **Quant à la protection en cas de maladie :**

PERSONNE1.) verse un certificat médical du 21 février 2023 dont il résulte qu'il était malade du 20 février 2023 au 31 mars 2023. Il verse encore un récépissé de dépôt dont il résulte qu'il a envoyé ledit certificat à l'employeur le même jour. Le salarié conclut dès lors au caractère abusif de son licenciement sur base des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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 médical attestant son incapacité de travail et 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 au salarié la résiliation de son contrat de travail (...) pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

*(...)*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il découle de cette disposition 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. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié 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 ou de sa prolongation 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 ou de sa prolongation (cf. : Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26985 du rôle).

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il appartient finalement au salarié qui invoque les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

Le licenciement de PERSONNE1.) étant intervenu après l'expiration de la période de protection initiale de trois jours à partir du 20 février 2023 (premier jour de la maladie), il importe peu de savoir si le salarié a informé son patron le premier jour de son absence, l'employeur ayant de toute façon recouvert à partir du quatrième jour de l'incapacité (c'est-à-dire à partir du 23 février 2023) son droit de licencier au cas où le certificat médical ne devait pas lui avoir été soumis avant cette date.

Il s'en suit qu'afin de bénéficier des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail, le salarié doit prouver que l'employeur a réceptionné son certificat médical le 22 février 2023 au plus tard.

Or, s'il résulte du récépissé de l'envoi recommandé invoqué par le requérant que le certificat médical été déposé auprès de la poste le 21 février 2023 à 13.58 heures, il n'est pas établi si l'employeur l'a reçu endéans le délai légal.

Les conditions requises par l'article L.121-6 du Code du travail n'étant dès lors pas établies, PERSONNE1.) n'était pas protégé contre le licenciement de sorte qu'il y a lieu de procéder à l'analyse du caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

### Quant à la précision des motifs :

En vertu de 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 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, les motifs invoqués à l'appui du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante, la lettre de congédiement se référant clairement à une absence injustifiée à partir du 13 février 2023 et ce libellé ayant permis tant au salarié d'apprécier la nature et la portée exacte du motif qu'au tribunal d'en apprécier la gravité.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

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

Le salarié se voit reprocher une absence injustifiée du 13 au 24 février 2023.

PERSONNE1.) conteste toute absence injustifiée alors qu'il explique avoir travaillé jusqu'au 17 février 2023 et avoir été malade par la suite.

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

Au vu des contestations du requérant, il appartient dès lors à l'employeur de prouver l'absence du 13 au 17 février 2023. Il incombe en revanche au salarié de justifier son absence non-contestée à partir du 20 février 2023.

➤ L'absence du 13 au 17 février 2023.

Afin de prouver l'absence de son salarié à partir du 13 février 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. se réfère à différentes attestations testimoniales.



Elle formule encore une offre de preuve.

Le requérant considère que lesdites attestations sont tendancieuses et que leur contenu est contredit par celui de ses propres attestations.

Il s'oppose encore à l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire.

Le tribunal tient d'emblée à préciser que parmi les attestations versées par l'employeur, celle du salarié PERSONNE2.) n'a été versée que de manière incomplète (il manque la relation des faits) de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

En ce qui concerne les autres attestations invoquées par la société défenderesse, il résulte de celle de PERSONNE3.) que : « *M. PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à notre chantier à partir du 12 février 2023 à ADRESSE3.). Il était déjà plusieurs fois dans la cabane de chantier pendant que les autres travaillaient. Il n'était pas du tout engagé ni responsable* ».

Il résulte encore de l'attestation de PERSONNE4.) que : « *Je déclare que le 13/02/23, j'étais présent au chantier ADRESSE3.) auquel je travaillais depuis quelques semaines avec mes collègues de travail*

- PERSONNE3.)
- PERSONNE5.)
- PERSONNE2.)
- PERSONNE1.)

*Le 13/02/23 mon collègue PERSONNE1.) ne s'est pas présenté, ausi pas les jours après. Nous avons trouvé cela dommage. Mais il est pas venu* ».

Il résulte finalement de l'attestation de PERSONNE5.) que : « *A partir du 12.02.2023, PERSONNE1.) n'est plus venu travailler. Moi, PERSONNE2.), PERSONNE6.), PERSONNE4.) et PERSONNE1.) étions à ADRESSE3.) à construire la résidence. Mais à partir de ce jour la il est jamais venu et je l'ai plus jamais vue* ».

Contrairement à l'avis du requérant, le seul fait pour l'un des témoins d'avoir déclaré qu'il se serait plusieurs fois retiré dans la cabane de chantier alors que ses collègues travaillaient n'est pas de nature à mettre en doute la crédibilité des déclarations en rapport avec les absences reprochées, pour autant toutefois qu'elles ne soient pas contredites par d'autres éléments du dossier.

Or, le tribunal considère que les déclarations des témoins de l'employeur se trouvent en contradiction avec les attestations versées par le requérant.

Il résulte ainsi de l'attestation d'PERSONNE7.) que : « *Je confirme avoir vu Monsieur PERSONNE1.) en date du 17.02.2023 sur son lieu de travail à ADRESSE3.)* ».

Il résulte encore de l'attestation d'PERSONNE8.) que : « *J'ai été présent le dernier jour de travail avec lui a(u) chantier à ADRESSE3.), le 17 février 2023. On était une équipe de 5 personnes a(u) chantier ce jour la que a travaillé avec Mr. PERSONNE1.). Et ce jour la le patron il est passé a(u) chantier et il la vu la au travail* ».

Le témoin PERSONNE9.) affirme pour sa part « avoir travaillé avec M. PERSONNE1.) tous les jours pour la période de 12.2.2023 au 17.2.2023 ».

Sa compagne PERSONNE10.) explique finalement avoir « ramené Mr PERSONNE1.) au travail du 15/02/23 au 17/02/23 parce que son véhicule était en panne. Je lui a ramené et lui chercher ».

Au vu de ces contradictions, il ne résulte pas d'ores et déjà des éléments figurant au dossier que le salarié aurait été absent de son lieu de travail.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. formule l'offre de preuve suivante :

*« Attendu que par courrier recommandé du 24 février 2023, la défenderesse a informé la requérante de la résiliation de son contrat de travail conclu le 1<sup>er</sup> septembre 2022 avec effet au 12 février 2023 pour la raison suivante :*

*que depuis le 13 février 2023 le sieur PERSONNE1.) s'est absentée de son poste de travail de manière injustifiée,*

*que la défenderesse n'a reçu aucun appel de sa part ou d'une tierce personne afin de la prévenir des motifs de son absence.*

*Attendu que les salariés de la société SOCIETE1.), à savoir :*

- Monsieur PERSONNE3.)*
- Monsieur PERSONNE4.)*
- Monsieur PERSONNE5.)*
- Monsieur PERSONNE2.)*

*étaient affectés au même chantier que la partie adverse situé à ADRESSE3.),*

*qu'ils témoignent tous que le sieur PERSONNE1.) ne s'est plus présenté à son poste de travail depuis le 13 février 2023 jusqu'à son licenciement le 24 février 2023 ».*

Il convient de rappeler que pour être recevable, l'offre de preuve doit être précise, pertinente et concluante.

Le demandeur à une enquête ne saurait se borner à indiquer dans son offre de preuve le but final de l'enquête sollicitée, mais il doit y énoncer avec précision un ou plusieurs faits qui, à les supposer établis, prouveraient ce qui est le but final de l'enquête demandée (Cour d'appel, 20 février 2003, n°26411 du rôle).

En l'espèce, force est de constater que l'offre de preuve telle que formulée par l'employeur manque de la précision et partant de la pertinence requise, la société défenderesse n'ayant pas offert en preuve que le salarié affecté au chantier à ADRESSE3.) pendant la période du 13 au 17 février 2023 ne s'y est pas présenté, mais s'étant contenté de reprendre le contenu de son courrier de licenciement tout en se référant aux témoignages de ses salariés.

Dans ces circonstances, l'offre de preuve doit être déclarée irrecevable pour être ni précise, ni pertinente.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'a dès lors pas établi que le salarié se trouvait en absence injustifiée pendant la période du 13 au 17 février 2023.

➤ L'absence à partir du 20 février 2023 :

Le salarié se voit reprocher une absence injustifiée du 20 au 24 février 2023, date de son licenciement.

PERSONNE1.), qui ne conteste pas cette absence, explique avoir été malade et reproche à l'employeur d'avoir procédé à son licenciement en connaissance de cause.

La société défenderesse explique pour sa part qu'au moment du licenciement, elle n'avait pas connaissance de l'état de santé du requérant.

Il est constant en cause que le salarié ne s'est plus rendu au travail à partir du 20 février 2023 alors qu'il était malade.

Contrairement aux allégations de PERSONNE1.), il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'il aurait informé son supérieur hiérarchique en date du 20 février 2023 qu'il ne se sentait pas bien et qu'il devait se rendre chez son médecin.

Le requérant n'a par ailleurs ni prouvé, ni offert en preuve qu'en date du 21 février 2023, il aurait informé son employeur de l'incapacité attesté par le médecin ainsi que de sa durée prévisible.

Il ne résulte finalement d'aucun élément du dossier que le certificat médical posté le 21 février 2023 au courant de l'après-midi aurait été porté à la connaissance de l'employeur avant la notification du licenciement en date du 24 février 2023.

Dans ces circonstances et à défaut de toute nouvelle de la part de son salarié, l'employeur pouvait légitimement admettre le 24 février 2023 que l'absence de son salarié à partir du 20 février 2023 n'était pas justifiée.

En vertu 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.*

*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 ».*

Au vu de la très faible ancienneté du salarié et de son comportement désinvolte consistant à laisser l'employeur dans l'ignorance la plus complète quant aux raisons de son absence, le tribunal considère que l'absence injustifiée de cinq jours est suffisamment grave pour justifier à elle seule son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement du 24 février 2023 est dès lors à déclarer fondé et justifié de sorte que les revendications indemnitaires formulées par le requérant sur base des articles L.124-6 et L.124-12 du Code du travail sont à rejeter.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame un montant de 2.066,39 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 13 au 24 février 2023.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande, le requérant n'ayant prouvé avoir travaillé pendant cette période.

C'est à tort que la société défenderesse reproche au salarié de ne pas avoir prouvé qu'il a travaillé du 13 au 17 février 2023, la charge de la preuve ne lui appartenant pas.

Il est en effet de principe que le salarié est présumé avoir travaillé pendant son horaire de travail normal et il appartient à l'employeur qui le conteste de prouver le contraire.

Or, il y a lieu de rappeler qu'au vu des contradictions entre les attestations versées de part et d'autre, cette preuve n'est pas établie.

La société défenderesse n'ayant dès lors pas établi la première semaine d'absence reprochée, le requérant peut prétendre au paiement de ses salaires pour la période du 13 au 17 février 2023.

En ce qui concerne la deuxième semaine d'absence reprochée, il convient de rappeler que le salarié était malade.

Aux termes de l'article L. 121-6 (3), alinéa 2 du Code du travail :

*« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs ».*

L'employeur n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, la demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de 2.066,39 €

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son congé non pris (48 heures de l'année 2022 + 34,56 heures de l'année 2023). Il conteste toute prise de congé de sorte qu'il réclame un montant de  $(82,56 \times 21,5249 =) 1.777,10 \text{ €}$

La société défenderesse explique avoir payé 18 heures de congé. Elle estime dès lors que plus rien n'est dû. Elle n'a pas fourni d'autres explications.

Il résulte du contrat de travail signé entre parties que le salarié, embauché à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, avait droit à un congé annuel de 27 jours (soit 2,25 jours ou 18 heures par mois).

Il résulte encore de la fiche de salaire de décembre 2022 que le requérant disposait d'un solde de congé non pris de 48 heures.

Aux termes de l'article L.233-9 du Code du travail :

*« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours ».*

Le solde de congé de 48 heures de la première année figurant sur l'ensemble des fiches de salaire de l'année 2023, c'est à juste titre que le salarié se prévaut d'un report de 48 heures de l'année 2022.

En ce qui concerne le congé dû pour l'année 2023, il y a lieu de rappeler que l'article L.233-12 du Code du travail dispose ce qui suit :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*(...) ».*

Il s'ensuit que pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 24 février 2023 - qui comporte deux mois de travail entiers au sens du prédit article - le salarié peut prétendre à (2 mois x 2,25 jours x 8 heures =) 36 heures de congé.

L'employeur n'ayant pas donné d'autres explications, le requérant disposait à la fin de son contrat de travail d'un solde de (48 + 36 =) 84 heures de congés de sorte qu'il aurait pu prétendre, par application de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail, au paiement d'un montant de (84 x 21,5249 =) 1.808,09 €.

PERSONNE1.) n'ayant réclamé qu'un montant de (82,56 x 21,5249 =) 1.777,10 € et le tribunal ne pouvant sous peine de statuer *ultra petita* lui allouer un montant plus élevé, il y a lieu de faire droit à sa demande pour le montant réclamé.

Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser les prestations avancées au requérant à hauteur de la somme de 3.447,42 €.

Aux termes de l'article L.521-4 (6) du Code du travail :

*« Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié (...) condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision ».*

Le licenciement du requérant ayant été déclaré justifié et ce dernier n'ayant pas fait valoir d'autres observations, il y a lieu de le condamner à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 3.447,42 €.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prospérer dans sa demande sur cette même base légale de sorte que sa demande est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

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 notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne les condamnations prononcées en faveur du salarié.

**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 requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

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, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare le licenciement du 24 février 2023 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 2.066,39 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 1.777,10 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.066,39 + 1.777,10 =) 3.843,49 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 juillet 2023, jusqu'à solde ;

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, fondée à l'égard de PERSONNE1.) ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, la somme de 3.447,42 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 octobre 2024, jusqu'à solde ;

dit les demandes respectives des parties demanderesse et défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne les montant alloués à PERSONNE1.) ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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,*

*Romain LALLEMANG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, 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.*