

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU  
05 DECEMBRE 2011

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel SANNA	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

X.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Olivier POOS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Eric MULLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## *Faits :*

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 30 juin 2011.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 juillet 2011. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2011. Lors de cette audience Maître Olivier POOS donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Eric MULLER répliqua et exposa les moyens de sa partie.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## *Jugement qui suit :*

Par une requête déposée au greffe le 30 juin 2011, **X.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat du 16 février 2011 qu'il qualifie d'abusif, suivant son décompte actualisé

- une indemnité compensatoire de préavis de 2 mois, soit 4.875,14.-euros
- un dommage matériel de 1.218,78.-euros
- un dommage moral de 5.000.-euros.

La demande tend encore au paiement d'arriérés de salaire pour la période du 14 au 16 février 2011, soit 338,16.-euros, d'une indemnité pour congés non pris de 31,5 heures, soit 443,83.-euros, et d'une indemnité pour congé collectif non pris (août 2009), soit 1.264,08.-euros.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

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

A l'appui de sa requête , **X.)** expose qu'il était au service de la défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée à partir du 24 juin 2009 en qualité de maçon.

Suite à un accident du travail en janvier 2011, il aurait été déclaré incapable de travailler à partir du 26 janvier 2011. Malgré son incapacité de travail suivant certificat médical pour la période du 5 au 13 février 2011, puis pour la période du 14 au 20 février 2011, il aurait été licencié le 16 février 2011 avec effet immédiat pour une absence injustifiée depuis le 14 février 2011.

Or, le jour où il aurait dû reprendre son travail, il se serait rendu chez son employeur sur le chantier à Messancy pour l'informer qu'il ne lui était toujours pas possible de travailler. Le

responsable **A.**) lui aurait alors proposé de rentrer chez lui et de demander une prolongation de l'incapacité de travail. Il verse une déclaration écrite de la dénommée **B.**), de laquelle résulte que celle-ci a conduit le requérant à son lieu de travail le 14 février 2011, que celui-ci a déclaré à l'employeur qu'il avait encore mal à la jambe, que l'employeur lui a dit de rentrer et qu'elle-même a reconduit le requérant à son domicile.

Le certificat d'incapacité de travail aurait été effectivement prolongé du 14 au 20 février 2011, et envoyé le 15 février 2011 par lettre recommandée à l'employeur. Suite à un problème au niveau du tri postal, le pli contenant le certificat médical ne serait toutefois parvenu que le 17 février 2011 à l'employeur.

Toutefois, le licenciement du 16 février 2011, partant endéans le délai de trois jours pendant lequel le salarié aurait pu renvoyer son certificat de maladie, après information orale de la prolongation de l'incapacité de travail, serait dès lors abusif pour être intervenu en période de protection contre le licenciement.

Il serait encore abusif pour absence de précision, ainsi que pour absence de cause réelle et sérieuse, l'employeur ayant été au courant de l'incapacité de travail du requérant.

Enfin, la gravité du motif pour justifier un licenciement avec effet immédiat est contestée.

De son côté, la société **SOC.1.)** conteste avoir été informée le 14 février 2011 de la prolongation de l'incapacité de travail du requérant, et fait valoir qu'aucun de ses ouvriers n'a vu le requérant ce jour-là sur le chantier à Messancy.

Elle estime avoir dès lors pu légitimement licencier le requérant.

Elle conteste la demande en indemnisation présentée par le requérant.

Elle verse des attestations testimoniales et formule une offre de preuve par témoins destinée à contredire la présentation du requérant à son lieu de travail le 14 février 2011. Il insiste pour voir, le cas échéant confronter les témoins entre eux, respectivement avec les parties, sur base de l'article 415 du Nouveau Code de procédure civile.

## **Motifs de la décision**

### Le licenciement pour motif grave

L'indication des motifs du licenciement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part à l'employé 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 des griefs invoqués, et d'autre part, au juge de vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans sa lettre de licenciement.

En l'espèce, l'indication d'une absence injustifiée depuis le 14 février 2011 répond à la précision requise par la loi et la jurisprudence, même sans qu'il ne soit exigé que l'employeur indique une perturbation de l'organisation du travail.

Indépendamment de la question de la protection contre le licenciement, pour être sérieux, le motif du licenciement doit revêtir une gravité telle qu'il rend impossible, et ce avec effet immédiat, le maintien de la relation de travail.

En l'espèce, l'incapacité de travail est le résultat d'un accident du travail. Au vu de cette circonstance particulière, et même en admettant que le requérant n'ait pas informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail, ce fait ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat dès le troisième jour de la prolongation, sans que l'employeur n'ait pris d'autres renseignements.

La réalité de l'incapacité de travail n'a par ailleurs jamais été mise en cause et résulte des différents certificats médicaux versés.

Sans qu'il y ait dès lors lieu de faire droit aux offres de preuve par témoins, il s'ensuit que le licenciement est d'ores et déjà abusif.

#### Quant aux montants réclamés

##### L'indemnité de préavis

Le requérant demande le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Cette demande est justifiée sur base de l'article L.124-3(2) du Code du travail pour le montant réclamé de  $173 \times 14,09 \times 2 = 4.875,14$ .-euros.

##### Le préjudice matériel

Etant en incapacité de travail du 17 février au 27 mars 2011, le requérant ne réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel que le montant de 1.218,78.-euros soit l'équivalent de la période du 28 mars au 10 avril 2011.

Or, cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois. Le requérant ayant retrouvé un nouvel emploi à partir du 11 avril 2011 n'a dès lors pas subi de préjudice matériel en lien causal avec le licenciement.

Sa demande de ce chef n'est dès lors pas fondée.

##### Le dommage moral

Compte tenu des circonstances du licenciement intervenu avec effet immédiat, il y a lieu de fixer le dommage moral subi par le requérant au montant de 1.500.-euros.

##### Les arriérés de salaire du 14 au 16 février 2011

Le requérant demande le paiement de son salaire du 14 au 16 février 2011, étant donné qu'il était en incapacité de travail dûment justifiée par un certificat de maladie.

La société **SOC.1.)** refuse le paiement de ce salaire au motif que le requérant n'a pas fourni de travail pendant ces jours et que son absence était injustifiée.

Il résulte des pièces versées que **X.)** était effectivement incapable de travailler du 14 au 20 février 2011 et que son certificat d'incapacité de travail afférent est parvenu à l'employeur le 17 février 2011.

Dès lors que l'incapacité de travail était justifiée au moment pour l'employeur d'établir le décompte du salaire, il est tenu de payer le salaire, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

La demande est dès lors justifiée pour le montant réclamé de  $3 \times 8 \times 14,09 = 338,16$ .- euros.

#### L'indemnité pour congés

Le requérant demande une indemnité pour congés non pris en 2011 soit l'équivalent de 31,5 heures ainsi qu'une indemnité pour congé collectif non pris en août 2009.

La société **SOC.1.)** conteste cette dernière demande au motif que le requérant n'est entré à son service que peu avant le congé collectif et a ainsi dépassé son droit au congé annuel en bénéficiant également d'un congé légal, notamment en août 2009 et en novembre 2009.

Le cas échéant, il y aurait lieu de procéder à une compensation du congé.

Il résulte en effet de la fiche de salaire d'août 2009 que **X.)**, entré au service le 24 juin 2009 a eu un « *congé sans solde* » pour la période du 3 au 19 août 2009.

L'article L.233-10 du Code du travail prévoit pour le cas où au moment du congé collectif, la durée du congé auquel a droit le salarié est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

C'est dès lors à tort que l'employeur a qualifié les jours de congé collectif de congé sans solde dans le chef du requérant et ne lui a pas payé son salaire.

Pour ce qui est d'une éventuelle compensation des congés trop pris en 2009 avec les congés encore réduits au moment du licenciement en 2011, il résulte de l'article L.233-9 du Code du travail que le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Force est de constater que la loi ne prévoit pas le report de congés « négatif », de sorte que la demande en justice, tendant à une compensation n'est pas fondée.

Il s'ensuit que **X.)** a droit au paiement d'une indemnité pour congé légal en août 2009 de  $92 \times 13,74 = 1.264,08$ .-euros.

Pour 2011, **X.)** a, conformément aux articles L.233-4, L.233-7 et L.233-12 du Code du travail, en principe droit à  $25/12 \times 2 = 4$  jours, soit 32 heures de congé.

Il résulte de la fiche de salaire de janvier 2011 qu'il a bénéficié de 20,50 heures de congé.

Suivant la fiche de salaire de février 2011, une indemnité relative à un jour, soit huit heures de congé lui a été payée.

Il s'ensuit que le requérant a encore droit à  $32 - 20,50 - 8 = 3,5$  heures de congé payées.

Il a dès lors droit à une indemnité pour congés non pris en 2011 de  $3,5 \times 14,09 = 49,31$ .-euros.

La demande du requérant est dès lors justifiée pour le montant total de :  $4.875,14 + 1.500 + 338,16 + 1.264,08 + 49,31 = 8.026,69$ .-euros.

#### La demande d'indemnité de procédure

**X.)** ayant dû agir en justice pour obtenir le respect de ses obligations par son employeur, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'il a dû exposer.

Sa demande d'indemnité de procédure est fondée, au vu des soins requis et compte tenu de l'envergure de l'affaire, pour le montant de 750.-euros.

#### La demande d'exécution provisoire

Sur base de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, la demande d'exécution provisoire est fondée quant à la condamnation au montant de 338,16.-euros, ayant trait à des salaires échus.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande,

**déclare** le licenciement du 16 février 2011 abusif,

**dit** la demande en indemnisation de ce chef fondée pour les montants de  $4.875,14 + 1.500 = 6.375,14$ .-euros,

**dit** la demande du chef d'arriérés de salaires fondée pour le montant de 338,16.-euros,

**dit** la demande du chef d'indemnité pour congés non pris fondée pour le montant de  $1.264,08 + 49,31 = 1.313,39$ .-euros,

partant, **condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** le montant total de 6.375,14 + 338,16 + 1.313,39 = 8.026,69.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 750.-euros,

**condamne** la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à tous les frais et dépens,

**ordonne** l'exécution provisoire de la présente décision concernant la condamnation au paiement du montant de 338,16.-euros, nonobstant toutes voies de recours.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ