



JUSTICE DE PAIX  
DE LUXEMBOURG  
**N° 1027 /2012**  
du répertoire fiscal

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG		
Cité Judiciaire	Plateau du Saint Esprit	L-2080 LUXEMBOURG
<b>AUDIENCE PUBLIQUE DU</b> <b>5 MARS 2012</b>		

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

dans la composition :	<b>GREMLING</b>	<b>Anne-Françoise</b>	Présidente
	<b>MASSIN</b>	<b>Valérie</b>	Assesseur patronal
	<b>DI FELICE</b>	<b>Michel</b>	Assesseur salarié
	<b>REILAND</b>	<b>Paul</b>	Greffier

A RENDU LE **J U G E M E N T** QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE :

**X.)**

né le (...), demeurant à L-(...)

**\* PARTIE DEMANDERESSE \***

comparant par **Maître Karim SOREL**, avocat à Luxembourg

case JPL 188

ET :

**SOC.1.)**

**société à responsabilité limitée**, faisant le commerce sous l'enseigne **ENS.1.)**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le N° **B ...**, représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions

**\* PARTIE DÉFENDERESSE \***

comparant par **Maître Tom BEREND**, en remplacement de **Maître Pierrot SCHILTZ**, avocats à Luxembourg

EN PRESENCE DE :

**L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à **L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation**

**\* PARTIE INTERVENANTE \***

comparant par **Maître Isabelle GENEZ**, en remplacement de **Maître Georges PIERRET**, avocats à Luxembourg

case JPL 84

## F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du **22 septembre 2010** sous le numéro **854/10**.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 octobre 2010. L'affaire subit plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 février 2012, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

## L E J U G E M E N T Q U I S U I T :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 septembre 2010, X.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail de et à Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard le 1<sup>er</sup> septembre 2010. Il réclame les montants suivants, à savoir :

indemnité de préavis (2 mois)	3.500,00.- euros
dommage moral	5.000,00.- euros
dommage matériel	20.000,00.- euros
arriérés de salaire	10.281,71.- euros
indemnités de congés non pris	p.m.

avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant réclame en outre une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et demande au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, X.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 8 février 2012, la partie requérante a renoncé à sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'indemnités de congé non pris. Il a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.025,37 euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### Quant au licenciement

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir qu'il a été au service de la société défenderesse depuis le 26 mai 2007 en qualité de préparateur automobile, que son salaire mensuel brut était de 1.750 euros. Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> septembre 2010, l'employeur aurait notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat.

La lettre de licenciement est conçue comme suit :

« *Monsieur X.),*

*Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail qui vous lie à notre entreprise avec effet immédiat suite à votre absence injustifiée de votre poste de travail depuis Lundi 30 août 2010.*

*Veillez agréer, Monsieur X.), l'expression de nos sentiments distingués.*

*(s.) A.), SOC.I.) »*

Par lettre recommandée du 7 septembre 2010, le requérant aurait contesté les motifs à la base du licenciement.

X.) demande au tribunal de déclarer abusif le licenciement pour être intervenu en période de protection due à son incapacité de travail. Il affirme avoir informé son employeur par téléphone de la prolongation de son absence pour cause d'incapacité de travail le 30 août 2010, premier jour de ladite prolongation.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

La partie défenderesse conteste avoir été informée de la prolongation de l'incapacité de travail du requérant. Elle estime que le fait invoqué à la base du licenciement, à savoir une absence injustifiée de trois jours, est de nature à justifier le licenciement intervenu.

*Quant la protection spéciale de l'article L. 121-6 du Code du Travail*

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que

*« (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 attestant de son incapacité de travail et de 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 la résiliation de son contrat de travail (...). »*

Dans la mesure où le requérant soutient que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L-121-6 du Code du travail, il lui incombe de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées par cet article.

Le requérant ne prouve, ni n'offre en preuve avoir oralement informé son employeur de la prolongation de son absence pour cause de maladie le premier jour de ladite prolongation. La protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail ne peut donc pas jouer en l'espèce.

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail, l'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés. (C.S.J. 19.01.1989 P. c/ G.).

En l'espèce, la lettre du 1<sup>er</sup> septembre 2010 indique que le licenciement intervient en raison de l'absence injustifiée du requérant depuis le 30 août 2010. La lettre de licenciement répond partant aux critères de précision définis par la loi et la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Il résulte des développements qui précèdent que le requérant n'a pas établi avoir informé la société défenderesse de la prolongation de son absence le premier jour de la survenance de celle-ci, conformément à l'article L.121-6 (1) du Code du travail. L'absence du requérant à partir du 30 août 2010 était donc injustifiée.

En application de l'article L.121-6 (2) du Code du travail, le requérant avait en outre l'obligation de soumettre à son employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible le troisième jour de son absence au plus tard.

Force est de constater que l'employeur a posté la lettre de licenciement adressée au requérant le 3<sup>e</sup> jour de son absence, en l'occurrence le 1<sup>er</sup> septembre 2010, à 14.04h. L'employeur n'a pas attendu pour voir si, le cas échéant, le requérant lui ferait parvenir un certificat médical au cours de la journée du 1<sup>er</sup> septembre 2010 avant de procéder à son licenciement. Au moment du licenciement, la violation de l'obligation découlant pour le requérant de l'article L.121-6 (2) du Code du travail n'était pas encore établie.

Le tribunal estime, dès lors, que le licenciement avec effet immédiat à la suite de deux jours d'absence injustifiée était prématuré et que l'omission dans le chef du requérant d'informer son employeur de la prolongation de son absence le premier jour de cette prolongation, en elle seule, n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 2010 à l'égard de X.) doit, partant, être déclaré abusif.

Quant aux montants réclamés

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Sur base de l'article L.124-6 du Code du travail, X.) avait droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis de 2 mois, au vu de son ancienneté de moins de 5 ans.

Selon la jurisprudence, « Il résulte (...) de l'article 23 de la loi sur le contrat de travail, que c'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

*Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.*

*A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis.» (Cour 4 mai 2006, N° 30239, S. c/ T.).*

Suivant décompte des prestations de chômage versées par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, le requérant a touché un montant brut de [669,66 + 1.434,99 =] 2.104,65 euros entre le 17 septembre 2010 et le 31 octobre 2010.

Au vu des développements qui précèdent, il y a partant lieu de déduire le prédit montant de l'indemnité compensatoire de préavis de [2 x 1.750 =] 3.500.- euros que l'employeur aurait dû verser au requérant si celui-ci n'avait pas touché d'indemnités de chômage.

La demande de X.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis est, dès lors, fondée pour la somme de [3.500 – 2.104,65 =] 1.395,35.- euros.

#### Quant au dommage matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le requérant demande au tribunal de fixer à quatre mois la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus dans son chef est à mettre en relation causale avec le licenciement. Il explique qu'il a touché des indemnités de chômage après le licenciement. Il verse un contrat de travail à durée déterminée du 13 juillet 2011 conclu sous réserve de l'obtention d'un permis de travail. Le requérant fait plaider qu'il n'a pas pu commencer à travailler pour son nouvel employeur parce que son titre de séjour lui a été retiré.

Il faut constater que le requérant ne produit aucune pièce permettant de conclure qu'il s'est activement mis à la recherche d'un nouvel emploi dans les mois ayant suivi le licenciement du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

Le requérant n'a partant pas établi avoir subi préjudice matériel en relation causale avec le licenciement intervenu.

Il y a, par conséquent, lieu de débouter le requérant de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

Quant au préjudice moral

Le requérant ne fournissant que peu de renseignements quant à sa situation personnelle et financière dans les mois qui ont suivi le licenciement et ne faisant pas état de recherches actives d'un nouvel emploi au cours de cette période, il n'a pas établi l'existence d'un préjudice moral en relation causale avec le licenciement intervenu.

Le requérant doit donc être débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Au vu de ce qui précède, le tribunal condamne, partant, la société SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) le montant de 1.395,35 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 septembre 2010, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'indemnité compensatoire de préavis n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni, elle ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

Quant à la demande de X.) en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750.- euros.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses dernières conclusions, déposées au greffe du tribunal du travail le 3 juin 2011, le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au Tribunal de lui **donner acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de Travail ;**

**que le montant redû à l'Etat du chef de règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt M. c/ F. du 27 avril 1995) de 8.631,54.- euros, ceci sous réserve d'augmentation de la demande du chef des versements d'indemnités de chômage,**

**qu'il échet de condamner la partie malfondée au fond du litige, du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts légaux tels que de droit, soit l'employeur, soit le salarié, alors qu'il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat ».**

L'article L.521-4 (5) du Code du travail prévoit que « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (...).* »

En l'espèce, le requérant a touché des indemnités de chômage d'un montant de [669,66 + 1.434,99 =] 2.104,65 euros au cours de la période du 2 septembre 2010 au 31 octobre 2010 couverte par l'indemnité compensatoire de préavis allouée.

Comme le licenciement avec effet immédiat du 1<sup>er</sup> septembre 2010 a été déclaré abusif, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 2.104,65 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

## P A R C E S M O T I F S

### Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en 1<sup>er</sup> ressort

- r e ç o i t** la requête en la forme et la déclare **recevable** ;
- d o n n e a c t e** à X.) qu'il renonce à ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'indemnités de congé non pris ;
- d o n n e a c t e** à X.) de la réduction de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.025,37.- euros ;
- d é c l a r e** **abusif** le licenciement avec effet immédiat intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 2010 à l'égard de X.) ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de X.) en indemnisation d'un préjudice matériel ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de X.) en indemnisation d'un préjudice moral ;
- d é c l a r e** **fondée** la demande de X.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.395,35.- euros ;
- c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) **le montant de 1.395,35 euros**, avec les ***intérêts légaux*** à partir du 22 septembre 2010, jusqu'à solde ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de X.) en exécution provisoire de la prédite condamnation ;

**d é c l a r e** **fondée** la demande de X.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 750.- euros ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) **une indemnité de procédure de 750.- euros** ;

**d é c l a r e** **fondée** la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à concurrence de 2.104,65.- euros ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, **le montant de 2.104,65 euros**, avec les *intérêts légaux* à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à tous les *frais et dépens* de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, 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 du greffier REILAND Paul, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.