

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
02 JUILLET 2012

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
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à F-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Emmanuel HANNOTIN, avocat à la Cour,
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 Jean-Paul NOESEN, avocat à la Cour,
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 28 décembre 2011.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 janvier 2012. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 18 juin 2012. Lors de cette audience Maître Emmanuel HANNOTIN donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Jean-Paul NOESEN 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 28 décembre 2011, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant ce tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer le montant de 15.013,50.-euros + p.m., soit 101,50.-euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, 12.912.-euros à titre de dommage matériel et 2.000.-euros à titre de dommage moral des suites dommageables de son licenciement avec préavis du 25 août 2011 qualifié d'abusif.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

Moyens des parties

A l'appui de sa demande, la requérante fait valoir qu'elle était au service de la défenderesse depuis le 10 mars 2008 en qualité de secrétaire.

Par courrier recommandé du 25 août 2011, son contrat a été résilié moyennant le préavis légal de deux mois.

Les motifs indiqués en réponse à sa demande de motifs, le 21 septembre 2011 sont contestés, tant pour défaut de précision, que pour défaut de caractère réel et sérieux.

En effet, ce serait notamment à tort que l'employeur lui reprocherait une absence injustifiée du 16 au 17 août 2011, étant donné qu'elle comptait y récupérer deux jours de congés légalement accordés dans le cadre de son déménagement, et qu'elle en avait informé la comptable de la société, en charge de la gestion des congés.

De surcroît, dans la mesure où la société employait quatre secrétaires, aucune perturbation du service ne serait indiquée ni n'aurait existée du fait de son absence, les 16 et 17 août 2011.

De son côté, l'employeur se rapporte à prudence de justice concernant la possibilité de récupérer deux jours de congé pour déménagement pendant le congé parental. Il fait valoir que la requérante devait reprendre son travail le 16 août 2011 après son congé parental et qu'il ne lui appartenait certainement pas de décider unilatéralement de prendre deux jours de congé dans la suite.

Etant donné qu'elle n'était ni malade, ni ne s'était vue accorder du congé pendant ces deux jours, son absence, les 16 et 17 août 2011, était inexcusée, justifiant son licenciement avec préavis.

En ordre subsidiaire, la société SOC.1.) conteste le préjudice subi, la requérante ayant rapidement retrouvé un nouvel emploi. Elle réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure.

Motifs de la décision

- La précision des motifs

En cas de licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités de l'entreprise (article L.124-5 du Code du travail).

L'indication des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Après une introduction ayant trait à un certain laisser-aller de la requérante avant le début de son congé de maternité, la société défenderesse indique comme motif du licenciement le fait, par la requérante de se présenter à son lieu de travail, non pas à l'issue de son congé de maternité, le 16 août 2011 mais seulement deux jours après, au motif d'avoir récupéré deux jours de congé pour déménagement, sans avoir demandé ni attendu l'accord de l'employeur.

Cette motivation suffit à l'exigence de précision de la loi.

- La réalité et le caractère sérieux des motifs

Il est constant en cause qu'à l'issue de son congé parental, la requérante aurait dû reprendre le travail, le 16 août 2011, mais qu'elle ne s'est présentée que le 18 août 2011.

La requérante offre de prouver par l'audition de témoins

« que lors de la réception qui s'est déroulée en date du 30 juin 2011 organisée au siège de la société SOC.1.) s.à r.l. et plus particulièrement dans le hall d'exposition pour le départ en retraite du directeur commercial Monsieur B.), Madame C.) s'est entretenue avec Mademoiselle A.) qui fut également invitée,

que Madame C.) qui occupe les fonctions de comptable au sein de la société SOC.1.) et qui est en charge de la gestion des congés du personnel, a indiqué à Mademoiselle A.) lors de cette conversation que son jour de retour dans la société suite à son congé parental était fixé au mardi 16 août 2011,

que Mademoiselle A.) a indiqué à la responsable de la gestion des congés qu'elle ne sera pas de retour le mardi 16 août 2011 mais plutôt le jeudi 18 août 2011 au matin, étant donné qu'elle comptait récupérer ses deux jours de congés légaux accordés pour cause de déménagement. »

La présence au lieu de travail est une obligation de résultat. Il appartient dès lors au salarié qui ne se présente pas à son lieu de travail de justifier de la cause de son absence, par exemple par une maladie ou un congé accordé par l'employeur.

Pour être en situation d'absence justifiée, il ne suffit pas au salarié de demander du congé, voire d'informer l'employeur qu'il prend congé tel jour, mais il faut établir que le congé a été effectivement accordé par l'employeur.

L'offre de preuve tendant à établir que A.) a *indiqué* à une autre salariée, fut-elle responsable de la gestion des congés, lors d'une conversation, qu'elle prenait congé tels jours est dès lors irrecevable pour défaut de pertinence.

Par ailleurs, et contrairement à l'argumentation de la requérante, le congé extraordinaire en cas de déménagement, accordé en vertu de l'article L.233-16 du Code du travail au salarié *obligé de s'absenter de son travail* pour des raisons d'ordre personnel, doit être pris au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit, il ne peut pas être reporté sur le congé ordinaire. Ce n'est que si l'évènement se produit pendant une période de congé ordinaire, que celui-ci est alors interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Ainsi, aucun congé extraordinaire n'est dû à la salariée qui déménage pendant son congé parental, qui est un congé spécial.

L'attitude de la requérante qui, après presque une année d'absence, a décidé de prendre unilatéralement un congé qui, de surcroît ne lui était pas dû, dénote d'une grande nonchalance.

L'absence ainsi injustifiée de deux jours et l'attitude qu'elle traduit est une faute professionnelle qui a pu faire perdre à l'employeur sa confiance en la prise au sérieux de ses responsabilités professionnelles de sa salariée.

Le licenciement avec préavis intervenu est dès lors justifié, et les demandes y relatives sont non fondées.

Quant à la demande d'indemnité pour congés non pris, la requérante considère avoir eu droit à 9,36 jours de congé pour 2011, mais affirme que l'employeur ne lui a payé que 64 heures de congé.

La requérante était en congé parental du 13 février 2011 jusqu'au 12 août 2011, période pendant laquelle elle n'avait droit à aucun congé ordinaire (article L. 234-49 du Code du travail).

Elle avait dès lors droit à du congé ordinaire pour la période du 1^{er} janvier au 12 février 2011 et du 13 août au 31 octobre 2011.

Conformément à l'article L.233-7 du Code du travail, les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier, donnant droit à un douzième de congé annuel. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Il s'ensuit que sur base de 25 jours annuels de congé (article L.233-4 du Code du travail), la requérante avait droit à un douzième pour les mois de janvier, août, septembre et octobre 2011, soit $4 \times 25/12 = 8$ jours entiers de congé.

Dans la mesure où la requérante reconnaît que son employeur lui a payé 64 heures, l'équivalent de huit jours, à titre d'indemnité pour congé non pris, sa demande tendant à un montant complémentaire de ce chef n'est pas fondée.

Les demandes d'indemnité de procédure

Au vu du résultat du litige, la requérante succombant dans sa demande, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas justifiée.

La société SOC.1.) ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus justifiée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

dit irrecevable pour défaut de pertinence l'offre de preuve présentée,

dit que le licenciement avec préavis du 25 août 2011 est régulier,

dit la demande non fondée,

déboute les deux parties de leurs demandes respectives d'indemnité de procédure,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance.

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