Texte pseudonymisé

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

Rép.no 4120/2024
(**rôle L-TRAV-321/2023**)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 0 D E C E M B R E 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Giuseppina CHIRICO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Claudine ERPELDING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Lisa DEPELCHIN**, assesseur – employeur ;
- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 22 mai 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 16 juin 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Claudine ERPELDING se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 10 novembre 2023 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (02.02.2024, 29.03.2024, 31.05.2024, 04.10.2024).

A l'audience publique du vendredi, 04 octobre 2024, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 06 décembre 2024 pour plaidoiries.

En date du 29 novembre 2024, Maître Claudio ORLANDO informa le tribunal du travail qu'à l'heure actuelle et sous toutes réserves, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

A l'audience publique du vendredi, 06 décembre 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Giuseppina CHIRICO, le mandataire de la partie requérante, et Maître Jil FEITH, en remplacement de Maître Claudine ERPELDING, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le j u g e m e n t qui suit :

1. <u>Indications de procédure</u>

Par requête déposée au greffe le 22 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2022 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis 5.273,04 €

- Indemnité de congés non pris 131,67 €
- Préjudice matériel 30.219,27 €
- Remboursement dû à l'Office social d'ADRESSE4.) 800,00 €
- Préjudice moral 5.000,00 €

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

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 8 juin 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité d' « aide-monteur chauffage-ventilation-sanitaire ».

Par courrier recommandé du 21 juillet 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 18 août 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2022

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait intervenu en période de maladie dûment déclarée pour la période du 6 juillet 2022 au 26 juillet 2022.

Il soutient ne pas avoir vu la convocation envoyée par son employeur le 14 juillet 2022 par courrier électronique pour se rendre à un contrôle médical le 15 juillet à 10 heures auprès du Dr PERSONNE2.) à ADRESSE5.).

La société SOCIETE1.) ne l'ayant pas valablement convoqué, n'ayant pas respecté de délai raisonnable pour la convocation, n'ayant pas choisi de médecin près de son domicile et n'établissant pas qu'il ait reçu et vu la convocation, il

soutient, qu'en application de l'article L.121-6 du Code du travail, avoir été protégé contre toute résiliation de son contrat de travail de sorte que le licenciement intervenu le 21 juillet 2022 serait abusif.

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir valablement convoqué PERSONNE1.) à un contrôle médical le 14 juillet 2022 et que ce dernier aurait reçu la prédite convocation.

Ne s'étant pas présenté auprès du médecin de contrôle, elle soutient que PERSONNE1.) aurait commis une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat.

Elle conclut à voir déclarer régulier le licenciement du 21 juillet 2022.

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 ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. (…) »

L'article L.121-6 du Code du travail interdit ainsi à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de l'empêchement, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

En l'espèce, il n'est pas contesté par la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) a respecté les conditions prévues par l'article L.121-6 du Code civil en prévenant son employeur le premier jour de la prolongation de sa maladie et en lui ayant soumis dans les trois jours son certificat médical couvrant la période du 6 juillet 2022 au 26 juillet 2022.

Quant au défaut de PERSONNE1.) de se présenter au rendez-vous médical de contrôle, la jurisprudence reconnaît à l'employeur la possibilité de recourir, à ses frais, à un médecin de son choix pour procéder à un contre-examen. Le salarié ne peut refuser sans motif valable de se présenter auprès de ce médecin lorsque l'employeur lui envoie une lettre de convocation. Il a même été retenu que le simple fait de ne pas se présenter auprès du médecin constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Pour éviter toute contestation, l'employeur est bien conseillé de laisser au salarié un délai raisonnable pour se rendre auprès du médecin de contrôle, de choisir un médecin proche de son domicile et de demander au médecin de se rendre au domicile du salarié si le certificat médical initial renseigne que les sorties sont contre-indiquées.

Ce n'est que lorsque l'employeur dispose d'un avis médical contraire, déclarant le salarié apte au travail, qu'il devient nécessaire de recourir à un troisième médecin pour départager les deux autres. C'est à ce moment que l'employeur peut exiger du salarié qu'il se présente auprès d'un troisième médecin. Si ce dernier estime également que le salarié est apte, les tribunaux considèrent en général que l'employeur a rapporté à suffisance la preuve que le salarié est apte au travail. Il ne s'agit cependant pas d'une simple question de prépondérance numérique des avis médicaux dans un sens ou d'ans l'autre, mais d'une appréciation que les juges devront au cas par cas sur base de l'ensemble des éléments de preuve qui leur sont présentés. (voir en ce sens, Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 5e édition, n°404)

Or, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) a uniquement convoqué PERSONNE1.) le 14 juillet 2022 pour un contrôle médical le 15 juillet 2022.

Elle l'a convoqué par courrier électronique et non par courrier recommandé ayant pour conséquence que la société SOCIETE1.) n'établit pas que PERSONNE1.) a effectivement ouvert le courrier électronique lui envoyé.

La société SOCIETE1.) n'a également pas choisi de médecin près du domicile de PERSONNE1.) qui se trouve à ADRESSE4.) mais elle l'a fait convoquer devant un médecin établi à ADRESSE5.).

La société SOCIETE1.) n'établissant pas que PERSONNE1.) aurait refusé de se présenter au contre-examen de contrôle et cette dernière n'ayant pas respecté

de délai raisonnable pour la convocation, elle ne saurait reprocher à PERSONNE1.) de ne pas s'être présenté au rendez-vous de contrôle.

La société SOCIETE1.) n'établit dès lors pas de faute grave dans le chef de PERSONNE1.) et elle n'a pas renversé la présomption de maladie résultant du certificat médical de PERSONNE1.) du docteur PERSONNE3.) établi le 4 juillet 2022 pour la période du 6 juillet 2022 au 26 juillet 2022.

Il est partant établi que la société SOCIETE1.) a congédié PERSONNE1.) pendant sa période d'incapacité de travail pour cause de maladie alors qu'elle était informée de la maladie de son ancien salarié conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 21 juillet 2022 doit partant être déclaré abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de d'une année, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 5.273,04 euros.

3.2.2 Indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) lui redoit un solde de 1,08 jours de congés pour la période du 6 juillet 2022 au 21 juillet 2022, soit 8,64 heures.

Il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 131,67 euros.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas la demande de PERSONNE1.) dans la mesure où elle l'aurait désaffilié trop tôt.

La demande de PERSONNE1.) doit partant être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 131,67 euros.

3.2.3 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 30.219,27 euros correspondant à une période de référence de plus d'un an.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas versé de pièces de recherches d'un emploi plus stable que les missions intérimaires.

Il ne verserait également pas de pièces quant à la formation suivie pendant la période de référence.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement, une inscription à l'ADEM étant insuffisante.

Il ne verse également aucune pièce quant à sa formation « ALIAS1.) » auprès du CNFPC ADRESSE4.).

Les missions intérimaires de PERSONNE1.) n'ont débuté qu'en décembre 2022, soit quatre mois après son licenciement.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.4 Remboursement du montant dû à l'Office social d'ADRESSE4.)

PERSONNE1.) fait valoir avoir été obligé de rembourser aux services de l'assistance sociale le montant de 800,- euros à titre de loyer de son appartement du mois de mars 2023.

La société SOCIETE1.) conteste la demande.

PERSONNE1.) n'établissant pas le lien causal entre le licenciement et le remboursement de la somme de 800,- euros à titre de loyer à l'Office social d'ADRESSE4.), la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

3.2.5 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers, qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel et qu'il n'établit pas que sa dépression prendrait sa cause dans le licenciement, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500,- euros contre la société SOCIETE1.).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

5. Exécution provisoire

En application de 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, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 131,67 euros redû à titre d'indemnité de congés non pris.

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

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

reçoit la demande en la forme,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2022,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.273,04 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 131,67 euros à titre d'indemnité de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement du montant dû à l'Office social d'ADRESSE4.),

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au paiement de l'indemnité pour congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER** s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI, greffière.**