

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 3 0 O C T O B R E 2 0 2 0

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** :

I)

A.), élu lors des élections sociales du 13.11.2013 en tant que membre suppléant de la délégation du personnel pour une durée de 5 ans, demeurant à F-(...), (...),

demandeur suivant requête introductive d'instance déposée le 7 juin 2019, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

e t

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse suivant requête introductive d'instance déposée le 7 juin 2019, comparant par Maître Cédric SCHIRRER, 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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, dûment informé, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II)

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

demanderesse suivant requête introductive d'instance déposée le 21 juin 2019, comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

A.), élu lors des élections sociales du 13.11.2013 en tant que membre suppléant de la délégation du personnel pour une durée de 5 ans, demeurant à F-(...), (...),

défendeur suivant requête introductive d'instance déposée le 21 juin 2019, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, dûment informé, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

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

- **Henri SCHUMACHER**, assesseur – employeur ;

- **Monia HALLER**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

I)

Suite à la requête déposée le 7 juin 2019 au greffe du tribunal du travail par **A.**), 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, 28 juin 2019.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par Maître Cédric SCHIRRER, tandis que l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut pas. L'affaire fut alors fixée au vendredi, 8 novembre 2019 pour plaidoiries.

II)

Suite à la requête déposée le 21 juin 2019 au greffe du tribunal du travail par la société anonyme **SOC1.) S.A.**, 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, 12 juillet 2019.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Nicolas BAUER, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut pas. L'affaire fut alors fixée au vendredi, 8 novembre 2019 pour plaidoiries pour être jointe au rôle introduit le 7 juin 2020.

I) + II)

A l'appel des causes à l'audience publique dont question, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dûment reconvoqué, comparut par Maître Georges PIERRET. Les deux rôles furent alors contradictoirement fixés au vendredi, 28 février 2020 pour plaidoiries.

Lors de l'audience publique dont question, les deux affaires furent contradictoirement refixées au vendredi, 22 mai 2020.

Pour des raisons de sécurité sanitaire liées à la propagation du COVID-19, les affaires indiquées sous rubrique fixées à l'audience publique dont question furent retirées du rôle prévu pour cette date et furent refixées au jeudi, 1^{er} octobre 2020 pour plaidoiries.

A l'audience publique du jeudi, 1^{er} octobre 2020, les deux affaires furent utilement retenues. Lors de cette audience, Maître Ludovic MATHIEU en remplacement de Maître Nicolas BAUER, le mandataire de **A.)**, et Maître Thomas WALSTER, en remplacement de Maître Cédric SCHIRRER, le mandataire de la société anonyme **SOC1.)** S.A., 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, comparut par Maître Célia LIMPACH en remplacement de Maître Georges PIERRET.

Sur ce, le tribunal du travail prit les affaires 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 le 7 juin 2019, **A.)** a fait convoquer devant le tribunal du travail son employeur, la société anonyme **SOC1.)** S.A., pour voir constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 mars 2019, date de la mise à pied, pour déclarer la mise à pied abusive, et pour entendre condamner la partie défenderesse, à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis :	11.237,04 €,
- indemnité de départ :	7.491,36 €,
- préjudice matériel :	15.000,00 €,
- préjudice moral :	15.000,00 €.

Il demande à voir augmenter ces montants des intérêts légaux tels que de droit, majorés de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification de la décision à intervenir.

Le requérant sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 393/19.

Par requête déposée au greffe le 21 juin 2019, la société **SOC1.)** S.A. a fait convoquer devant le tribunal du travail son salarié **A.)** pour voir constater que le salarié a commis une faute grave dans l'exécution du contrat de travail en étant absent de manière injustifiée pendant une période de 10 mois pour raisons médicales, pour voir constater que c'est à juste titre que la partie requérante a mis à pied la partie défenderesse en date du 22 mars 2019, partant voir valider la mise à pied du 22 mars 2019 et pour voir prononcer la résolution du contrat de travail conclu entre parties avec effet au jour de la mise à pied.

La société **SOC1.)** S.A. sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 432/19.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV 393/19 et L-TRAV 432/19.

Aux termes de son décompte actualisé, **A.)** a :

- réduit sa demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 8.307,72 euros,
- réduit sa demande à titre d'indemnité de départ au montant de 5.647,86 euros,
- sollicité la fixation d'une période de référence de 9 mois à partir du 22 mars 2019 et chiffré le préjudice matériel provisoire pour la période du 22 mars au 22 décembre 2019 au montant de 2.806,19 euros compte tenu des salaires perçues.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société **SOC1.)** S.A. a demandé le remboursement des trois mois de salaires payés suite à la mise à pied avec immédiat du 22 mars 2019 à hauteur de 11.237,04 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré ne pas avoir de revendications à formuler dans le présent dossier.

Il y a lieu de lui en donner acte.

1. Quant aux faits :

A.) a été engagé par la société **SOC1.)** S.A. suivant contrat de travail du 30 mai 2008 en qualité d'opérateur gaine.

Le 13 novembre 2013, **A.)** a été élu membre suppléant de la délégation du personnel pour une durée de cinq ans.

Il est constant en cause qu'il n'a pas été réélu en mars 2019, mais qu'il bénéficiaire conformément à l'article L.415-11 du Code du travail de la protection spéciale contre les licenciements des délégués du personnel pour une durée de six mois.

Par courrier recommandé du 22 mars 2019, la société **SOC1.)** S.A. a notifié à **A.)** sa mise à pied avec effet immédiat.

2. Quant à la résiliation du contrat de travail

A.) fait valoir que dans la mesure où il a choisi l'option de demander des dommages et intérêts sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du code du travail, il y aurait lieu de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 mars 2019, qui constituerait la conséquence automatique de l'option choisie par lui.

L'article L.415-10 (4) alinéa 6 du code du travail permet au délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, de « *saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cession du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.* ».

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de L.415-10 (4) alinéa 6 du code du travail, que le tribunal devra accorder sur simple demande du salarié (Jean-Luc PUTZ, Le nouveau statut de la délégation du personnel, PROMOCULTURE LARCIER, n°360).

Conformément à la demande de **A.)**, il y a dès lors lieu de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 mars 2019.

La demande de la société **SOC1.)** S.A. tendant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail pour motifs graves devient dès lors sans objet.

3. Quant à la régularité de la mise à pied :

La société SOC1.) S.A. expose que **A.)** se serait fait remarquer à plusieurs reprises par son comportement inadapté, agressif et simulateur.

Elle invoque en 1^{er} lieu une absence non justifiée, faute de communication d'un certificat médical endéans le délai légal. Ainsi, à partir du 29 novembre 2017, le requérant aurait manqué sans excuse sur son travail. Seulement après une absence non excusée de 7 jours, un certificat médical serait parvenu à l'employeur. Ce fait aurait fait l'objet d'un avertissement (pièce 2 de Me Cédric SCHIRRER).

Ensuite, elle reproche à son salarié d'avoir en date du 19 décembre 2017 menacé un collègue de travail. Ce fait aurait encore été sanctionné.

Enfin, elle lui reproche une simulation reconnue d'un accident de travail, l'ayant fait bénéficier d'un congé de maladie non justifié.

A ce sujet, elle explique que suite à un refus d'obtention de congé faite le 9 mai 2018 pour le 20 mai, **A.)** aurait le même jour indiqué avoir été victime d'un accident de travail.

Plus précisément, il se serait cogné le coude en portant un carton avec son collègue de travail, **B.)**.

Suite à cet « accident », il aurait demandé à **C.)** une fiche interne d'accident.

Ni **B.)** ni **C.)** n'auraient pu constater une quelconque griffure, rougeur, hématome ou gonflement.

Aussi, le salarié aurait refusé une prise en charge par les services médicaux lui proposés par le superviseur du département.

A.) aurait ensuite formulé une demande en obtention d'une indemnité pour accident de travail en date du 9 mai 2018, indemnité qui lui aurait été refusée en date du 7 novembre 2018.

Cette décision de refus aurait été confirmée en instance d'appel par l'AAA.

Eu égard au refus définitif de voir l'évènement être reconnu comme accident de travail, il s'agirait d'une simulation, ayant permis à **A.)** de bénéficier d'un congé de maladie de 10 mois et 12 jours, soit du 10 mai 2018 au 21 mars 2019.

Suite à la connaissance de la décision de l'AAA, la confiance qui existait entre la société **SOC1.)** et le salarié aurait été irrémédiablement rompu, de sorte que dès

le jour de son retour de congé, elle aurait prononcé la mise à pied à l'encontre de **A.)** avec effet immédiat.

Les deux autres faits plus anciens, à savoir l'absence non excusée du 29 novembre 2017 au 5 décembre 2017 et la menace d'un collègue de travail en date du 19 décembre 2017 seraient invoqués à l'appui de la nouvelle faute, soit du faux accident de travail.

La société **SOC1.)** S.A. estime que **A.)** n'aurait pas pu se méprendre sur les motifs gisant à la base de sa mise à pied, étant donné que ceux-ci seraient décrits avec suffisamment de précision.

Dans ce contexte, elle renvoie à sa pièce n°4 « lettre de mise à pied du 22 mars 2019 », dont la réception par **A.)** serait établie par l'avis de réception de la poste et le track & trace.

Elle conteste les affirmations adverses que l'envoi recommandé n'aurait pas contenu la lettre de mise à pied motivée sur 4 pages.

Elle estime ensuite que l'ensemble des faits reprochés serait d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

La société **SOC1.)** S.A. considère que la réalité et la gravité des motifs de la mise à pied résulteraient à suffisance de droit de la décision de l'assurance AAA du 31 janvier 2019 et de l'extrait du procès-verbal y joint, se fondant notamment sur le témoignage de **B.)**.

Il y aurait dès lors lieu de constater que la mise à pied de **A.)** était justifiée.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve par témoins suivante :

(...)

De son côté, **A.)** soutient que sa mise à pied avec effet immédiat du 22 mars 2019 serait abusive.

Il fait observer que le courrier de mise à pied du 22 mars 2019 n'aurait pas été motivé, de sorte qu'il ne lui aurait pas permis d'identifier les reproches qui lui auraient été faits au titre de fautes graves ainsi qu'à la juridiction saisie du litige d'effectuer son contrôle.

A cet égard, il précise que la pièce n°4 de Me Cédric SCHIRRER intitulée « lettre de mise à pied du 22 mars 2019 » comporterait deux courriers différents : un 1^{er} courrier de mise à pied sans aucune motivation et un 2^{ème} courrier de mise à pied motivé sur quatre pages.

Or, l'envoi recommandé aurait seulement contenu le 1^{er} courrier non motivé, de sorte que la mise à pied serait abusive faute de motivation.

Il est d'avis que la société **SOC1.)** S.A. se rendant compte qu'elle aurait envoyé une mise à pied sans indication des motifs aurait établi le 2^{ème} courrier après coup.

Il fait observer que le 1^{er} courrier ne mentionnerait pas d'annexe et que les courriers seraient signés par des personnes différentes.

A titre subsidiaire, **A.)** conteste tant la réalité que la gravité des différents reproches formulés à son encontre.

Il admet que l'accident du 9 mai 2018 n'a pas été reconnu comme accident de travail par l'AAA. Cependant, ce fait ne permettrait pas de conclure d'emblée à une simulation, ce d'autant moins que son dossier médical versé en cause établirait la réalité de ses problèmes de santé et de l'incapacité de travail en résultant. Ainsi, il aurait subi une intervention chirurgicale au coude suite au traumatisme subi le 9 mai 2018.

La société **SOC1.)** conclurait à tort de la non-reconnaissance de l'accident de travail à une simulation lui ayant fait bénéficier d'un congé de maladie non justifiée de 10 mois et 12 jours.

Le reproche lié à une simulation d'un accident de travail ne serait ni réel ni suffisamment grave pour justifier une mise à pied immédiate.

En l'absence d'un nouveau fait, les deux autres faits plus anciens ne sauraient revivre.

a. quant à la précision des motifs de la mise à pied :

Le texte de l'article L.415-10(4) dispose désormais que : « En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté (...) de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoquées au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(...) ».

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au délégué d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si la mise à pied est intervenue pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou si elle constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette exigence de précision s'applique tant aux motifs énoncés dans la lettre de mise à pied qu'aux griefs antérieurs déjà sanctionnés par un avertissement dont l'employeur se prévaut à l'appui de la mise à pied.

Il convient encore de souligner que seuls les motifs indiqués dans la lettre de mise à pied, respectivement l'avertissement antérieur, avec la précision suffisante peuvent être complétés par l'ajout de détails.

La pièce 4 de Me Cédric SCHIRRER comporte 2 courriers différents, un courrier de mise à pied non motivé et un courrier motivé sur 4 pages.

Si les parties s'accordent sur l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse du salarié le 22 mars 2019 et sur la réception de celui-ci le 27 mars 2019, les parties sont en désaccord quant au contenu de l'enveloppe reçue.

Les principes généraux en matière de preuve impliquent que celui qui se prévaut d'un fait doit le prouver. Il incombe par conséquent à l'expéditeur de démontrer que son pli est effectivement arrivé à destination. La charge de la preuve du contenu de la lettre pèse sur l'expéditeur. (Enc. DALLOZ, Droit civil, verbo preuve, n°463 CROSNARD, La lettre missive, acte de procédure, D. 1960, chr. p. 47)

Suivant les règles du droit commun la charge de la preuve du contenu de la lettre pèse encore sur l'expéditeur. Dans le but de palier à la mauvaise volonté du destinataire et à l'impossibilité par l'expéditeur de rapporter la preuve du contenu de la lettre, la jurisprudence a décidé en matière de procédure civile et commerciale que dans les lettres avec accusé de réception, la signature de l'accusé de réception par le destinataire crée une présomption devant faire considérer que le destinataire avait eu connaissance du contenu de la lettre, créant ainsi un renversement de la charge de la preuve (CROSNARD, La lettre missive, acte de procédure D. 1960, chr. p. 47; CH. soc. 19 décembre 1982 S. 1953.1.146), (Cass.fr., civ.1, 15 juillet 1993, 92-04.092, également en ce sens : C.S.J., 3^e, 15 déc.2005, rôle no 29389).

Suivant ces principes, il appartient dès lors à **A.)** de prouver que le pli recommandé qui lui a été remis ne comprenait pas la lettre de motivation de sa mise à pied.

Une telle preuve n'est cependant pas rapportée en l'espèce, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le pli recommandé du 22 mars 2019 contenait bien la lettre litigieuse.

Quant aux motifs repris dans le courrier de mise à pied, il convient de constater que la lettre de mise à pied explique que le 1^{er} motif tient à une simulation d'accident de travail en date du 9 mai 2018. Elle énonce le contexte dans lequel l'accident de travail allégué est survenu, les personnes présentes et les constats qu'ils ont pu faire, ainsi que les conséquences dudit accident, en l'occurrence une absence prolongée pour cause de maladie de son salarié. Elle précise ensuite que suite à un recours du salarié contre la décision du 7 novembre 2018 refusant de reconnaître l'accident de travail, l'AAA a confirmé ce refus. Ayant pris connaissance en date du 27 février 2019 de ladite décision, l'employeur reproche à son salarié la simulation d'un accident de travail.

La lettre de mise à pied indique qu'ensuite une absence injustifiée du 29 novembre au 5 décembre 2017. En effet, il est reproché au salarié d'avoir été absent sans excuse à partir du 29 novembre 2017. Seulement après 7 jours d'absence injustifiée, un certificat médical serait parvenu à la défenderesse. Ce comportement aurait fait l'objet d'un avertissement non contesté en date du 5 décembre 2017.

Le 3^{ème} reproche énoncé dans la lettre de mise à pied est relatif à un incident du 17 décembre 2017 à l'occasion duquel **A.)** aurait menacé un collègue de travail de venir « s'expliquer dehors ».

Il convient de constater que la lettre de mise à pied répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence, dans la mesure où elle permet indéniablement au délégué de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'exercer son contrôle.

b. Quant au caractère réel et grave des motifs de la mise à pied :

Il est admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la mise à pied du délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la mise à pied.

Il y a lieu d'analyser sous cet angle les différents faits reprochés à **A.)**.

Afin d'établir la réalité et la gravité du 1^{er} reproche formulé à l'encontre de **A.)**, la société **SOC1.)** S.A. se rapporte notamment à la pièce n°19 de Me Nicolas BAUER, de laquelle il résulte qu'en date du 31 janvier 2019, l'AAA a décidé de déclarer non fondée l'opposition de **A.)** contre la décision présidentielle du 7 novembre 2018 par adoption des motifs figurant au procès-verbal et a dès lors

décidé de ne pas reconnaître l'accident de travail du 9 mai 2018, déclaré par le salarié.

La société **SOC1.)** S.A. en déduit la simulation d'un accident de travail ayant fait bénéficier à son salarié d'un congé de « maladie » de 10 mois et 12 jours.

Il est constant en cause qu'à partir du 10 mai 2018, **A.)** était sous le couvert de plusieurs certificats médicaux lui attestant une incapacité de travail.

A noter que ces certificats d'incapacité de travail ne sont pas versés en cause.

A.) verse, cependant, une prescription médicale du Centre Hospitalier de (...) du 10 mai 2018, différents comptes rendus médicaux, dont un compte rendu opératoire du 21 janvier 2019 établissant que son problème au coude gauche a abouti à une intervention chirurgicale en janvier 2019 (neurolyse nerf coude gauche).

Même si l'AAA est venu à la conclusion que **A.)** n'a pas rapporté la preuve de la matérialité d'un accident de travail, cette conclusion n'établit pas que le salarié a agi frauduleusement et a inventé des problèmes de santé, ce d'autant moins que les certificats d'incapacité de travail et les comptes rendus médicaux confirment leur existence.

Aux termes de la motivation de sa requête, l'employeur laisse sous-entendre que le salarié aurait simulé l'accident de travail pour pouvoir bénéficier d'un congé pour « maladie » et aux termes dudit dispositif, il qualifie de faute grave dans l'exécution du contrat de travail, le fait pour le salarié d'avoir été absent de manière injustifiée pendant une période de 10 mois pour raisons médicales.

Or, la charge de la preuve que les certificats médicaux ne correspondent pas à la réalité pèse sur l'employeur.

Le tribunal estime que si suite aux conclusions de l'AAA, l'employeur avait voulu mettre en doute le caractère réel de la maladie du salarié, il lui aurait été loisible de lui adresser une convocation à un contrôle médical.

Faute de ce faire et en l'absence d'autres éléments, l'employeur reste en défaut d'établir que l'absence prolongée du salarié n'était pas justifiée.

L'offre de preuve par témoins n'est ni pertinente ni concluante alors qu'elle porte soit sur des faits non contestés, soit sur des faits repris dans le compte-rendu de l'AAA.

Eu égard aux éléments soumis à l'appréciation du tribunal, la société **SOC1.)** S.A. reste en défaut d'établir une faute grave dans le chef de **A.)** justifiant sa mise à pied avec effet immédiat.

En l'absence de faute grave nouvelle, les faits plus anciens, d'ores et déjà, sanctionnés ne sauraient revivre et justifier la mise à pied avec effet immédiat du 22 mars 2019.

4. Quant aux revendications financières :

L'article L.415-10 (4) alinéa 4 du Code du travail dispose que :

« Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué. ».

En vertu de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail :

« Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4. ».

a. Quant à la demande en remboursement de la société **SOC1.) S.A.** des trois mois de salaire payés suite à la notification de la mise à pied :

Au vu des dispositions légales précitées, cette demande est à déclarer non fondée.

b. Quant aux demandes indemnitaires de **A.)** :

Eu égard au libellé de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, les parties sont invitées de prendre position, avant tout progrès en cause, quant à la justification des demandes tendant l'allocation d'indemnités complémentaires autre que des dommages-intérêts.

Il y a lieu de réserver le surplus de la demande de même que les frais.

PAR CES MOTIFS :

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

ordonne la jonction des affaires introduites par requêtes des 7 juin 2019 et 21 juin 2019 et enrôlées sous les numéros L-TRAV 393/19 et L-TRAV 432/19 ;

reçoit les demandes de **A.)** et de la société anonyme **SOC1.)** S.A. en la forme ;

donne acte à **A.)** qu'il :

- réduit sa demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 8.307,72 euros ;
- réduit sa demande à titre d'indemnité de départ au montant de 5.647,86 euros ;
- sollicite la fixation d'une période de référence de 9 mois à partir du 22 mars 2019 et chiffre le préjudice matériel provisoire pour la période du 22 mars au 22 décembre 2019 au montant de 2.806,19 euros ;

donne acte à la société anonyme **SOC1.)** S.A. qu'elle demande remboursement des trois mois de salaire payés suite à la mise à pied avec immédiat du 22 mars 2019 à hauteur de 11.237,04 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 euros ;

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

dit fondée la demande de **A.)** tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 mars 2019 ;

partant, **constate** la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 mars 2019;

dit que la demande de la société anonyme **SOC1.)** S.A. tendant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail pour motif grave est sans objet ;

dit que la mise à pied du 22 mars 2019 est abusive ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme **SOC1.)** S.A. en remboursement des trois mois de salaire payés suite à la mise à pied immédiate ;

avant tout autre progrès en cause, invite les parties de prendre position aux demandes de **A.)** à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ eu égard à l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du **vendredi, 18 décembre 2020 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant

à Luxembourg, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.** ;

réserve les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI**

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

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.