

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 2808/2021

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 26 OCTOBRE 2021**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, demeurant à L-1713 Luxembourg, 179, rue de Hamm,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Adriana MARINCA, avocat, en remplacement de Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la
société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à.r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-LIEU1.), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Marianna LEAL ALVES, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 octobre 2019.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 novembre 2019.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 5 octobre 2021. A l'audience de ce jour, Maître Adriana MARINCA comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sébastien COÏ et Maître Marianna LEAL ALVES représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	37.468,00 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	8.658,52 €
4) indemnité de départ :	2.164,00 €
5) arriérés de salaire :	10.820,00 €
6) indemnité compensatoire pour congés non pris :	p.m.

soit en tout le montant de 64.110,52 €+ p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir d'éventuelles prétentions.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 5 octobre 2021, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 12.728,87 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 septembre 2019 au 15 mars 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., a engagé la requérante le 1^{er} septembre 2010 en qualité de femme de ménage.

Depuis le 4 janvier 2018, la requérante a été affectée auprès de la partie défenderesse à un nouveau lieu de travail, et ceci de LIEU2.) à LIEU1.), avec de nouvelles fonctions, celles de préparatrice de sandwiches.

La requérante, qui a été en incapacité de travail notamment du 26 au 31 août 2019, a envoyé son certificat médical relatif à cette période d'incapacité de travail à la partie défenderesse le 26 août 2019.

Par courrier posté le 26 août 2019, la partie défenderesse a convoqué la requérante à un entretien préalable au licenciement pour le 28 août 2019, entretien à laquelle la requérante n'a pas assisté.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec effet immédiat par courrier daté du 29 août 2019, courrier qui est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors qu'il serait intervenu pendant l'une de ses périodes de maladie.

Elle fait en effet valoir que par courrier recommandé du 26 août 2019, elle a informé la partie défenderesse d'un arrêt de travail pour cause de maladie jusqu'au 31 août 2019.

Elle fait encore valoir à ce sujet que son conseil a en date du 28 août 2019 de nouveau adressé son certificat de maladie par courrier recommandé et par courriel à la partie défenderesse.

Elle fait finalement valoir que malgré la réception du certificat d'incapacité de travail, la partie défenderesse l'a licenciée avec effet immédiat en date du 29 août 2019.

La requérante se base ainsi sur l'article L.121-6 du code du travail pour retenir qu'un salarié qui se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie ne peut être licencié, ni avec préavis, ni avec effet immédiat, et que tout licenciement intervenant à son encontre est d'office abusif.

Elle fait valoir qu'il en vaut de même pour la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Elle fait ainsi exposer qu'elle a informé la partie défenderesse de son incapacité de travail le 26 août 2019 avant que la procédure de licenciement n'ait été entamée, c'est-à-dire avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Elle fait ensuite exposer que la partie défenderesse a envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement le 26 août 2019 et qu'elle y a fixé l'entretien préalable au 28 août 2019.

Elle fait ensuite exposer qu'étant en incapacité de travail du 26 au 31 août 2019, elle ne s'est pas présentée à cet entretien.

Elle fait encore exposer que la partie défenderesse a notifié son licenciement avec effet immédiat en date du 29 août 2019.

Elle fait finalement exposer qu'elle a en l'espèce expédié son certificat médical le 26 août 2019, donc avant la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement que la partie défenderesse aurait expédiée le même jour et que cette dernière n'a pu recevoir son certificat que le lendemain, le 27 août 2019, les deux courriers s'étant croisés.

La requérante fait partant valoir qu'il s'en suit qu'elle a à partir de la date de réception par la partie défenderesse de son certificat médical attestant son incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 31 août 2019 été couverte par la protection légale contre le licenciement, de sorte que le congédiement intervenu le 29 août 2019 en violation de l'article L.121-6(3) alinéa 4 du code du travail serait abusif.

Elle conclut que la partie défenderesse, avertie de sa maladie conformément à la loi, n'était pas autorisée à procéder à son licenciement, ni de la convoquer à un entretien préalable au licenciement.

Elle fait ainsi valoir que si l'avertissement, sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail, est effectué(e) avant la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, le salarié est protégé contre le licenciement.

La partie défenderesse conteste avoir licencié la requérante pendant sa maladie.

Elle fait en premier lieu valoir que la requérante ne l'a pas informée de sa maladie le premier jour de son incapacité de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'au moment où elle a posté la convocation à l'entretien préalable au licenciement, elle n'a pas encore été au courant de la maladie de la requérante.

Elle donne en effet à considérer qu'elle a posté la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement le 26 août 2019 à 18.28 heures et que la requérante ne lui a envoyé son certificat médical le même jour qu'à 18.33 heures.

Elle soutient ainsi que la date et l'heure auxquelles la lettre de convocation a été postée comptent et non pas le jour où la lettre de licenciement a été expédiée ou où la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement a été reçue.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir 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 médical attestant son incapacité de travail et 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 au salarié la résiliation de son contrat de travail, 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.....

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il se dégage de la lecture combinée des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail que le paragraphe (3) énonce le principe et la durée de la protection légale contre le licenciement du salarié si celui-ci a rempli les deux obligations prévues aux paragraphes (1) et (2) alors que le paragraphe (4) prévoit l'hypothèse où l'employeur retrouve la liberté de résilier le contrat de travail du salarié ou de convoquer ce dernier à un entretien préalable au licenciement si l'avertissement ou la présentation du certificat de travail sont effectuées après la réception de

la lettre de résiliation du contrat de travail ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, sauf le cas de l'hospitalisation.

Force est de constater qu'en l'espèce, les parties au litige ne se trouvent pas dans l'hypothèse visée par l'article L.121-6(3) du code du travail étant donné qu'au moment de l'envoi par la requérante de son certificat d'incapacité de travail, la partie défenderesse avait déjà envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Il résulte en effet des éléments du dossier que la partie défenderesse a envoyé la lettre de convocation préalable au licenciement le 26 août 2019 à 18.28 heures et que la requérante a envoyé son certificat médical à la partie défenderesse le même jour à 18.33 heures.

Or, la circonstance que la requérante a envoyé son certificat médical après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement n'est plus de nature à la protéger, la procédure de licenciement ayant été régulièrement engagée par la partie défenderesse.

La requérante a partant été régulièrement convoquée à son entretien préalable au licenciement et elle ne peut plus opposer ni la régularité de la notification de cette convocation, ni celle de la résiliation du contrat de travail qui a suivi dans les délais légaux, au motif qu'elle était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation du contrat de travail.

En effet, comme la procédure de licenciement a été valablement engagée « en temps non suspect », la partie défenderesse a en effet pu la poursuivre et licencier la requérante sans que celle-ci ne puisse invoquer une nouvelle fois la protection de l'article L.121-6(3) du code du travail.

Il résulte des considérations qui précèdent que le licenciement du 29 août 2019 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

b) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait valoir que la lettre de licenciement est détaillée, de sorte que la requérante aurait pu comprendre ce qui lui est reproché.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont

pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse reproche principalement dans la lettre de congédiement une absence injustifiée à la requérante, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre : dans cette lettre, qui est datée du 29 août 2019, la partie défenderesse reproche à la requérante une absence injustifiée depuis le 12 août 2019.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'y indiquer spécialement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse a subsidiairement motivé le licenciement de la requérante par ses absences habituelles pour cause de maladie.

Or, la partie défenderesse a dans la lettre de licenciement indiqué les périodes d'absence de la requérante et elle y a indiqué le nombre de jours d'absence qu'elle aurait accumulé en 2018 et 2019.

Etant donné que la perturbation de l'entreprise est présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer dans la lettre de licenciement les conséquences des absences de la requérante pour la bonne marche de la société défenderesse.

En effet, les absences habituelles pour cause de maladie peuvent constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise.

Il est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié, non fautives en elles-mêmes, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen de la requérante doit également être rejeté.

c) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle conteste plus particulièrement que les motifs invoqués dans la lettre de congédiement constituent une cause sérieuse de licenciement.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que la faute incombe à la partie défenderesse alors que cette dernière l'aurait affectée à un site différent de celui qui est stipulé dans son contrat de travail, lui causant ainsi grief alors qu'elle ne disposerait pas de la mobilité requise.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse l'a encore affectée à une fonction étrangère à celle qui est stipulée dans son contrat de travail.

La requérante fait ensuite valoir qu'elle a eu un accident du travail en mars 2019, de sorte que la partie défenderesse n'aurait pas pu la licencier pour son absence prolongée.

Elle fait en effet valoir qu'un employeur ne peut pas licencier son salarié pour cause d'absentéisme prolongé si l'absence est imputable à un accident de travail.

Elle fait ensuite valoir que les absences dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ne peuvent pas être prises en compte pour calculer le taux d'absentéisme.

Elle fait ainsi valoir que les absences de 2019, qui seraient dues à un accident de travail, ne peuvent pas être prises en compte pour calculer son taux d'absentéisme.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a été absente pendant 42 jours pendant l'année 2018, ce qui ne pourrait pas être considéré comme un absentéisme habituel pour raisons de santé.

La requérante fait ensuite valoir que l'absentéisme habituel pour raisons de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis.

Elle fait ainsi valoir qu'en aucun cas, un licenciement avec effet immédiat peut être envisagé dans cette dernière hypothèse alors que la maladie ne serait pas fautive en soi.

La requérante fait finalement valoir qu'en présence de renseignements contradictoires sur son état de santé, la partie défenderesse aurait avant de la licencier dû faire toutes les vérifications possibles quant au motif de sa dernière absence.

La requérante fait finalement valoir que la gravité de la faute n'est pas établie.

Elle fait valoir que le motif du licenciement doit être d'une certaine gravité et la sanction proportionnée par rapport à la faute commise.

Elle soutient ainsi que même à supposer qu'elle ait été absente de façon injustifiée, cela ne constitue pas nécessairement une faute de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que la gravité de la faute pour une absence au travail pendant plusieurs jours est soumise à une appréciation au cas par cas.

Elle fait valoir à ce sujet qu'il faut tenir compte du contexte des absences et de l'ancienneté du salarié.

Elle fait partant valoir que comme elle a été en incapacité de travail depuis le mois de mars 2019 et que la partie défenderesse a été au courant de son état de santé, il est évident que cette dernière pouvait prévoir sa possible absence et prendre les mesures d'organisation requises.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle a une ancienneté de plus de dix ans auprès de la partie défenderesse, ce qui ferait présumer qu'elle a travaillé depuis longtemps à la satisfaction de son ancien employeur, et que son absence injustifiée doit être vue avec un regard plus indulgent.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que son absence injustifiée n'a causé aucune perturbation de service et n'a eu aucune conséquence pour la partie défenderesse.

La requérante conclut que les motifs du licenciement ne justifient pas un congédiement avec effet immédiat et que ce dernier est donc abusif.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir que la requérante ne saurait actuellement pas faire référence au changement de son lieu de travail alors qu'elle l'aurait accepté.

La partie défenderesse conteste ensuite que la requérante ait eu un accident de travail en mars 2019.

La partie défenderesse fait encore valoir que si la maladie récurrente d'un salarié ne saurait à elle seule justifier un licenciement avec effet immédiat, il en va différemment lorsque ce motif s'ajoute à un autre motif qui justifierait le congédiement avec effet immédiat, tel que l'absence injustifiée de la requérante depuis le 12 août 2019.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'absence injustifiée de la requérante depuis le 12 août 2019 constitue une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse conclut que le licenciement de la requérante est fondé et elle demande à voir débouter son ancienne salariée de ses demandes indemnitaires.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le motif subsidiaire du licenciement relatif aux absences habituelles pour cause de maladie, il ne saurait fonder qu'un licenciement avec préavis alors que ces absences ne sont pas fautives en elle-même.

La partie défenderesse ne saurait partant pas fonder le licenciement qu'elle a prononcé avec effet immédiat à l'encontre de la requérante sur ses absences habituelles pour cause de maladie.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif à l'absence injustifiée de la requérante, cette dernière ne conteste pas avoir été absente de son poste de travail du 12 au 28 août 2019.

Elle est cependant restée en défaut de démontrer que son absence à son poste de travail pendant cette période a été justifiée.

En ce qui concerne en effet le reproche de la requérante suivant lequel la partie défenderesse aurait changé son lieu de travail et sa fonction, même à supposer que la partie défenderesse ait substantiellement modifié le contrat de travail de son ancienne salariée sans respecter la procédure prévue par l'article L.121-7 du code du travail, la requérante a non seulement omis d'agir en nullité contre ces modifications, mais elle a également continué à travailler à son nouveau poste de travail à LIEU1.) comme préparatrice de sandwiches.

Or, pour être sujette à l'article L.121-7 du code du travail, la modification substantielle du contrat de travail opérée unilatéralement par l'employeur doit être refusée par le salarié.

Il faut, mais il suffit, que le salarié manifeste son désaccord sur la modification et quitte l'entreprise au jour où la modification doit entrer en vigueur.

La requérante, en omettant d'agir en nullité contre les modifications et en continuant à travailler dès le 4 janvier 2018 à son nouveau poste de travail et dans sa nouvelle fonction, doit être considérée comme ayant tacitement accepté ces modifications.

Elle ne saurait dès lors pour justifier son absence de son poste de travail depuis le 12 août 2019 ni faire état des modifications litigieuses, ni faire valoir que c'est la partie défenderesse qui a commis une faute en ne la réaffectant pas à son ancien site de travail à LIEU2.).

L'absence de la requérante de son poste de travail pour la période allant du 12 au 28 août 2019 doit partant être considérée comme une absence injustifiée.

En ce qui concerne ensuite le caractère de gravité de la faute commise par la requérante, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer qu'il n'appartient pas à l'employeur de s'informer sur les raisons de l'absence du salarié à son poste de travail.

La requérante a ensuite fait plaider qu'en date du 12 août 2019, elle est après son congé de maladie retournée au travail sur le site de l'entreprise qui serait situé à LIEU2.).

Il résulte ensuite d'un courrier de l'ORGANISATION1.) du 12 août 2019 que la requérante a soutenu que la partie défenderesse lui aurait en date du 12 août 2019 refusé l'accès sur le site à LIEU2.), de sorte qu'elle n'aurait pas pu travailler ce jour-là.

Il résulte finalement d'un courrier que la partie défenderesse a adressé en date du 19 août 2019 à l'ORGANISATION1.) que la partie défenderesse a invité la requérante à venir se présenter sur son lieu de travail à LIEU1.) dans les plus brefs délais, sinon à lui faire parvenir une attestation médicale justifiant son incapacité de travail depuis le premier jour de son absence.

Or, la requérante, qui aurait dû se présenter à son travail à LIEU1.) pour avoir accepté les modifications de son contrat de travail, ne s'est suite au prédit courrier du 19 août 2019 pas rendue à son travail sur ce dernier site et elle n'a envoyé un nouveau certificat médical à la partie défenderesse que le 26 août 2019.

Le tribunal de ce siège estime au vu de ces circonstances que l'absence injustifiée de la requérante pendant deux semaines justifie son licenciement avec effet immédiat, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 29 août 2019 doit être déclaré fondé.

Il y a en conséquence lieu de débouter la requérante de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il n'y a partant pas plus lieu d'analyser les autres moyens développés par les parties au litige relatifs au montants indemnitaires réclamés par la requérante du chef de son licenciement.

II. Quant aux arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[5(\text{mois}) \times 2.164.- \text{€}(\text{salaire mensuel}) =] 10.820.- \text{€}$ à titre d'arriérés de salaire pour les mois d'avril à août 2019.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande que depuis le mois d'avril 2019, la partie défenderesse n'a malgré le fait qu'elle ait été informée de son incapacité de travail pas payé ses salaires.

Elle fait valoir à ce sujet que le salaire est cependant dû tant que la maladie est documentée par un certificat médical et que l'avis du médecin conseil de la sécurité sociale n'a pas d'incidence sur l'obligation patronale de payer les salaires.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son montant alors qu'il ne lui appartiendrait pas de payer les salaires litigieux.

Elle expose que la CNS a dans son courrier du 27 mars 2019 déclaré la requérante apte à travailler à partir du 28 mars 2019 et qu'elle ne prendrait plus en charge les indemnités pécuniaires de maladie à partir de cette date.

Elle fait ensuite exposer que la requérante, qui aurait ainsi été déclarée apte à reprendre le travail, n'est pas revenue travailler.

Elle fait partant valoir qu'elle n'a pas à payer à la requérante ses salaires pour les mois d'avril à août 2019.

La partie défenderesse se demande finalement si la requérante a introduit un recours contre la décision de la CNS du 27 mars 2019.

Elle fait partant valoir que s'agissant en l'espèce d'indemnités pécuniaires de maladie, le Tribunal du Travail doit surseoir à statuer sur la quatrième demande de la requérante ou se déclarer matériellement incompétent pour en connaître.

B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte d'un courrier de la CNS du 27 mars 2019 que la CNS a supprimé le paiement des indemnités pécuniaires de maladie de la requérante à partir du 28 mars 2019 alors que le médecin-conseil de Contrôle médical de la sécurité sociale l'a à partir de cette date trouvée apte à reprendre le travail.

Il y a avant tout autre progrès en cause lieu de l'affaire pour permettre à la requérante d'informer le tribunal de ce siège si elle a introduit un recours contre la prédite décision de la CNS du 27 mars 2019, ainsi que pour lui permettre de lui indiquer pour quelle période la partie défenderesse devait lui payer ses salaires pendant sa maladie et à partir de quelle date la CNS devait prendre en charge ses indemnités pécuniaires de maladie.

III. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

Dans sa requête, la requérante a encore demandé une indemnité compensatoire pour congés non pris qu'elle y a évaluée pour mémoire.

La requérante n'ayant à l'audience du 5 octobre 2021 pas développé cette demande et la partie défenderesse n'y ayant pas pris position sur cette dernière, il y a lieu de refixer l'affaire pour permettre aux parties au litige de le faire.

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 12.728,87 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante pour la période allant du 16 septembre 2019 au 15 mars 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(6) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Etant donné que le licenciement de la requérante a été déclaré fondé, il échet en application de l'article L.521-4(6) du code du travail de déclarer la demande de l'ETAT fondée en ce qu'elle est dirigée contre la requérante.

Il y a partant au vu des pièces versées lieu de condamner la requérante à payer à l'ETAT le montant de 12.728,87 € avec les intérêts légaux à partir du 5 octobre 2021, date de la demande, jusqu'à solde.

III. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Ces deux demandes doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 29 août 2019 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes indemnitaires du chef de licenciement abusif formulées par PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.) ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 12.728,87 avec les intérêts légaux à partir du 5 octobre 2021, date de la demande, jusqu'à solde ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, **refixe** l'affaire au 9 novembre 2021, 15.00 heures, salle JP.1.19 pour continuation des débats ;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et

prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS