

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1924/23
L-TRAV-115/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 27 JUIN 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance, sinon par son représentant légal, actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse originaire,

partie demanderesse par reconvention,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT 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 Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

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 22 février 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 mars 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 juin 2023. A l'audience de ce jour, Maître Clément SCUVEE comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Georges WIRTZ se présenta pour la partie défenderesse et Maître Franca ALLEGRA représenta L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 juin 2023. A l'audience de ce jour, Maître Clément SCUVEE comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Georges WIRTZ. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 6 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 avril 2022, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 22 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée

SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	11.368,72 €
2) dommage moral :	2.500,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	11.368,72 €
4) indemnité de départ :	2.842,18 €

soit en tout le montant de 16.722,27 € avec les intérêts légaux à partir du 30 avril 2020, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

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

A l'audience du 6 juin 2023, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 6 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné que l'ETAT est représenté par un avocat, Maître Franca ALLEGRA, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

Le requérant a en date du 26 juillet 2010 été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité d'« employé technique (magasinier-réceptionniste) ».

En 1993, la société SOCIETE2.) a changé de dénomination pour devenir la société SOCIETE3.).

La société SOCIETE3.) a engagé le requérant le 1^{er} janvier 2015 en tant que « technicien moteur » avec une reprise de son ancienneté au 26 juillet 2010.

La société SOCIETE3.) a ensuite changé de dénomination pour devenir la société SOCIETE1.), la partie défenderesse.

La partie défenderesse et le requérant ont conclu un nouveau contrat de travail le 20 mai 2016 avec effet au 1^{er} juin 2016.

Le requérant a suivant ce dernier contrat de travail été engagé en qualité d'« employé technique » avec une reprise de son ancienneté au 26 juillet 2010.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 25 mars 2020.

Ce courrier est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 4 mai 2020.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu 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.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la partie défenderesse se limite dans la lettre de licenciement à lui reprocher une absence injustifiée le 17 mars 2020, sans fournir d'autres précisions.

Il fait ainsi valoir que la lettre de licenciement ne comporte aucune précision quant aux circonstances de temps.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement en quoi son absence aurait désorganisé sa société.

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

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés dans la lettre de congédiement.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de la lettre de congédiement qu'elle reproche au requérant une absence injustifiée de sept jours.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a exposé dans la lettre de congédiement pourquoi le requérant aurait été absent de son travail de façon injustifiée.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a pas pu se méprendre sur les motifs de son licenciement.

Elle fait encore valoir que le requérant a au vu de sa longue requête et de sa lettre de contestation des motifs de son licenciement compris les motifs de son licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'impact d'une absence injustifiée sur le fonctionnement de l'entreprise n'a pas à être indiqué dans la lettre de licenciement.

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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, 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 cette lettre : dans cette lettre, qui est datée du 25 mars 2020, la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée depuis le 17 mars 2020, soit une absence injustifiée de huit jours.

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'indiquer spécialement dans la lettre licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il conteste en premier lieu avoir été absent de son travail de façon injustifiée.

Il fait en effet valoir qu'il y a lieu de placer les faits dans leur contexte.

Il fait ainsi valoir qu'au mois de mars de l'année 2020, le Luxembourg a été touché par la crise sanitaire liée au Covid-19.

Il fait valoir que c'est ainsi que le gouvernement s'est vu contraint de prendre des mesures restrictives, restreignant la liberté de tout un chacun afin de limiter la propagation de l'épidémie, en décrétant le confinement à partir du 16 mars 2020.

Il fait ainsi valoir que le confinement est une mesure qui a eu pour conséquence de contraindre les employeurs et les salariés à organiser leurs modes de fonctionnement.

Il fait ainsi valoir que dans certains secteurs, le télétravail a été mis au point et que dans les secteurs où cette méthode de travail n'était pas envisageable, c'est le chômage partiel qui a été privilégié.

Il fait ensuite valoir que le 17 mars 2020, soit le lendemain de la mise en œuvre des mesures restrictives, il a fait le malheureux constat que les règles de sécurité et de santé liées à la limitation de la propagation du Covid-19 sur le lieu de travail n'étaient pas respectées.

Il fait ainsi valoir que l'accès de personnes tierces à la société était autorisé sans le respect des règles de distanciation d'au moins un mètre et demi entre le client et lui.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné qu'il aurait été inquiet pour sa personne et ses proches qui feraient partie du groupe des personnes vulnérables, il s'est adressé à son responsable hiérarchique, PERSONNE2.), pour lui demander l'autorisation de prendre des congés.

Il fait ensuite valoir qu'PERSONNE2.) a fait droit à sa demande oralement.

Il fait ensuite valoir que l'obligation de respect des règles de sécurité et de santé constituent une obligation de résultat dont l'employeur est contraint d'assurer le respect.

Il fait ainsi valoir que la défaillance de l'employeur à ce sujet engage sa responsabilité.

Il fait ensuite valoir que lorsqu'il est arrivé à son domicile, il a adressé un message électronique à la partie défenderesse, message auquel cette dernière n'a jamais daigné répondre.

Il fait encore valoir que les jours suivants, il a contacté la partie défenderesse pour avoir des nouvelles sur l'adaptation des règles sanitaires, mais que cette dernière est restée passive.

Il fait finalement valoir que son absence est justifiée alors qu'il aurait été en congé, que la partie défenderesse ne s'y serait pas opposée et qu'il aurait obtenu ce congé de manière orale.

Il conclut partant que son licenciement est abusif.

Il fait ainsi valoir que le motif de licenciement allégué par la partie défenderesse ne peut en aucun cas constituer un comportement fautif et encore moins un fait ou une faute qui rendraient immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le requérant fait finalement valoir que cela est d'autant plus vrai qu'en neuf ans et trois mois, il n'a pas commis de faute et qu'aucun avertissement ne lui a jamais été notifié.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le motif du licenciement du requérant est réel et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant ne conteste pas qu'il a été absent de son travail du 17 au 25 mars 2020.

Elle conteste cependant à ce sujet qu'PERSONNE2.) ait oralement accordé des congés au requérant à partir du 17 mars 2020.

Elle fait ainsi valoir qu'il appartient au requérant de prouver qu'elle lui a accordé des congés, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

Elle fait au contraire valoir qu'il résulte des attestations testimoniales d'PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) qu'il a versées au dossier que le requérant a demandé des congés, mais que ces congés lui ont été refusés.

Elle conteste ensuite que le requérant l'ait contactée après le 17 mars 2020.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte de l'échange de mails entre PERSONNE5.) et le requérant du 19 mars 2020, versé au dossier, que c'est PERSONNE6.) qui a contacté le requérant le jour en question.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de cet échange de mails qu'elle n'a pas accordé congé au requérant à partir du 17 mars 2020.

Elle fait dès lors valoir que le requérant aurait dû revenir travailler, ce qu'il n'aurait cependant pas fait.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a encore donné six jours de réflexion au requérant, mais que ce dernier ne s'est plus pointé à son travail.

Elle fait ensuite valoir que le motif du licenciement du requérant est sérieux alors que ce dernier n'aurait pas écouté ses supérieurs hiérarchiques qui n'auraient pas pu lui expliquer les règles que la société aurait mises en place.

Elle fait en effet valoir qu'elle a demandé au requérant de se présenter à son travail pour qu'elle puisse discuter avec lui, mais qu'il n'est pas venu.

Elle fait finalement valoir que le requérant, qui n'aurait pas été en congé, n'est pas revenu travailler.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été absent sans motif valable de son travail pendant sept jours et que l'absence du requérant pendant ces sept jours est une absence injustifiée.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter ses demandes indemnitaires.

Le requérant fait répliquer qu'il faut se placer dans le contexte de l'époque.

Il fait en effet valoir qu'il s'agit en l'espèce de déterminer si la partie défenderesse, qui serait tenue d'une obligation de sécurité et de santé, a respecté les obligations sanitaires en vigueur à l'époque.

Il fait ainsi valoir que suivant l'article 4(1) de l'arrêté ministériel du 16 mars 2020 portant sur diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent du public devaient rester fermées.

Il fait dès lors valoir que la partie défenderesse, qui aurait un atelier de mécanique, aurait dû rester fermée alors qu'elle ne serait pas visée par l'article 5 du prédit arrêté ministériel.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui aurait toujours reçu des clients à partir du 17 mars 2020, n'a pas respecté l'obligation de fermeture prescrite par l'article 4 de l'arrêté ministériel.

Il fait ensuite valoir que le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 prévoit également l'interdiction de toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent un public.

Il fait partant valoir qu'étant donné que les mesures sanitaires mises en place par la partie défenderesse auraient été insuffisantes, il ne peut pas lui être reproché d'avoir en date du 17 mars 2020 quitté son travail.

Il fait en effet valoir qu'il y a des personnes vulnérables dans son entourage et qu'il a eu peur de contracter le virus.

Il soutient ensuite qu'PERSONNE2.) lui a dit oralement qu'il pouvait prendre congé.

Il soutient ensuite qu'il a en date du 19 mars 2020 écrit à PERSONNE5.) qu'PERSONNE2.) lui avait accordé congé.

Il soutient finalement qu'il a indiqué à la partie défenderesse les raisons de son absence dès le 17 mars 2020.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte des attestations testimoniales de la partie défenderesse et des mails des 19 mars 2020 qu'il a posé congé et qu'on ne lui a pas notifié qu'il ne pouvait pas prendre congé compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou des besoins justifiés d'autres salariés.

Il fait ainsi valoir que sa demande de congés ne lui a pas été refusée pour des motifs justifiés.

Il fait encore valoir que son absence ne constitue pas une faute grave au vu du contexte inédit de la pandémie, au vu des échanges qu'il a eus avec ses supérieurs hiérarchiques, au vu du fait que la partie défenderesse n'a pas respecté les règles sanitaires, au vu du fait que son absence n'a eu aucun impact sur le bon fonctionnement de la partie défenderesse, au vu de son ancienneté dans l'entreprise et au vu du fait que la partie défenderesse ne lui a pendant toute la relation de travail jamais donné un quelconque avertissement.

Il fait plus particulièrement valoir qu'étant donné que la partie défenderesse aurait dû être fermée à partir du 17 mars 2020, son absence n'aurait pas eu d'impact sur le bon fonctionnement de la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir qu'il y a en l'espèce incertitude sur le point de savoir si le congé lui a été accordé ou non, de sorte qu'il ne pourrait pas être considéré comme ayant été en absence injustifiée.

Le requérant conclut partant que son licenciement est abusif.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle a bien mis en place les consignes de sécurité, de sorte qu'elle n'aurait pas violé la loi.

Elle soutient à ce sujet qu'elle n'a à l'époque des faits pas été ouverte au public.

Elle fait ainsi valoir que ses clients avaient seulement le droit de déposer des commandes ou de retirer des documents.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas indiqué quelle règle de sécurité elle n'aurait pas mise en place.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est pas donné le temps pour voir quelles mesures de sécurité elle a mises en place.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas essayé de comprendre, qu'il s'est énervé et qu'il a quitté les lieux après dix minutes seulement, ce qui constituerait un comportement inacceptable.

Elle fait encore valoir que c'est elle qui a contacté le requérant et que ce n'est pas ce dernier qui a réagi.

Elle fait ainsi valoir que c'est PERSONNE5.) qui a envoyé un message au requérant et non pas l'inverse.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'a pas confirmé la demande de congé du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le congé n'a pas été accordé au requérant, de sorte qu'on ne se trouverait pas dans une situation où il ne serait pas clair si le congé a été accordé ou non.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'étant donné que le congé n'aurait pas été accordé au requérant, l'absence de ce dernier est injustifiée.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors qu'elle ne saurait pas pallier à la carence de son ancien employeur dans l'administration de la preuve.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas versé des attestations testimoniales des autres salariés au dossier.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a à partir du 17 mars 2020 réceptionné des clients dans la salle où il a travaillé.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse aurait dû refuser de recevoir des clients à l'intérieur.

La partie défenderesse fait répliquer que les distances ont été respectées.

Elle fait encore valoir que les mesures n'ont jamais été contestées par le requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que son offre de preuve est recevable alors qu'elle constituerait un moyen de preuve.

2) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que le requérant a été absent de son travail du 17 au 24 mars 2020.

D'après l'article L.124-11(3) du code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Il est admis à cet égard que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11(3) précité, la preuve du caractère justifié d'une

absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est ainsi une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Il appartient partant au requérant de prouver que son absence est justifiée.

Le requérant fait valoir à cet égard que la partie défenderesse lui a oralement accordé congé en la personne d'PERSONNE2.), sinon qu'il y a une incertitude sur le point de savoir si la partie défenderesse lui a accordé congé, de sorte que son absence serait justifiée.

Il résulte cependant des attestations testimoniales d'PERSONNE7.) et de PERSONNE8.) que si le requérant a dit à PERSONNE7.) que ce dernier n'avait qu'à le mettre en congé, PERSONNE7.) n'a pas eu le temps de lui répondre alors que le requérant a rapidement quitté les lieux.

Il résulte ensuite du mail que PERSONNE5.) a envoyé au requérant le 19 mars 2020 que la partie défenderesse ne lui a pas accordé congé, ce qui a été son droit le plus strict.

Le requérant ne saurait partant pas légitimement plaider que la partie défenderesse lui a accordé congé ou qu'il y a incertitude sur le point de savoir si le congé lui a été accordé ou non.

Le requérant a partant été en absence injustifiée du 17 au 24 mars 2020.

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.

Or, d'après l'article 4(1) du chapitre 4 de l'arrêté ministériel du 16 mars 2020 portant sur diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, intitulé « limitation des activités de commerce », entré en vigueur le 16 mars 2020 et d'après l'article 3 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, intitulé « limitation des activités économiques », entré en vigueur le 18 mars 2020, « *toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent un public sont interdites* ».

Or, la partie défenderesse, qui travaille dans des ateliers mécaniques, est une entreprise ouverte au public et aurait conformément aux prédicts arrêté ministériel et règlement grand-ducal dû être fermée au public à partir du 16 mars 2020.

Le requérant, qui a le 17 mars 2020 constaté à son retour de congé que la partie défenderesse était toujours ouverte au public, a partant légitimement pu craindre pour sa santé et celle de ses proches.

La partie défenderesse n'a d'ailleurs pas contesté que les clients pouvaient à partir du 16 mars 2020 toujours entrer dans le local où a travaillé le requérant, mais elle a fait valoir qu'elle a pris toutes les mesures de sécurité nécessaires.

Au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le contexte de la pandémie liée au Covid-19, au vu du fait que la partie défenderesse n'a pas respecté les règles sanitaires consistant à fermer sa société au public, au vu de l'ancienneté du requérant dans l'entreprise et au vu du fait que la partie défenderesse ne lui a pendant toute la relation de travail jamais donné un quelconque avertissement, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée du requérant ne justifie pas son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 25 mars 2020 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a subi un préjudice moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas demandé les indemnités de chômage et qu'il n'a fait aucune démarche pour retrouver du travail.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a rien fait jusqu'au 22 avril 2021, date à laquelle il aurait été engagé par l'ETAT.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a pas demandé le chômage par peur de devoir le rembourser.

Il fait finalement valoir que son licenciement a porté atteinte à sa dignité.

La partie défenderesse conteste finalement que le licenciement ait porté atteinte à la dignité du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 2.500.- €

b) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [4(mois) X 2.842,18 €(salaire mensuel) =] 11.368,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la deuxième demande indemnitaire de la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que l'ancienneté de services du requérant auprès de la partie défenderesse est de neuf ans, ce dernier a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 11.368,72 €

c) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [1(mois) X 2.842,18 €(salaire mensuel) =] 2.842,18 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse se rapporte également à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une durée inférieure à dix ans, le requérant peut prétendre à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

Cependant, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Or, le requérant est resté en défaut de verser ses fiches de salaire pour les douze derniers mois qui précèdent le mois de mars 2020.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant, de sorte qu'il doit en être débouté.

II. Quant à la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des partis au litige

A l'audience du 6 juin 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 1.419,49 € à titre de 76,01 heures de congé qu'il aurait prises en trop.

Le requérant fait en premier lieu valoir que la demande de la partie défenderesse est prescrite.

Il conteste ensuite la demande de la partie défenderesse qui serait restée en défaut de la prouver.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas versé son livre des congés.

La partie défenderesse fait répliquer que la prescription de trois ans ne lui est pas applicable.

Elle fait ainsi valoir que la prescription de trois ans ne s'applique qu'au salarié et non pas à l'employeur.

Elle fait ensuite valoir que les congés ne constituent pas des salaires.

Elle fait encore valoir que le requérant doit lui rembourser les congés auxquels il n'aurait pas eu droit.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le registre spécial des congés figure en bas sur la fiche de salaire du mois de mars 2020, fiche de salaire que le requérant n'aurait jamais contestée.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la recevabilité de la demande de la partie défenderesse, la demande de l'employeur en remboursement d'un congé trop payé n'est pas soumise à la prescription de trois ans prévue par les articles 2277 du code civil et L.221-2 du code du travail qui règlent uniquement la prescription des salaires dus au salarié.

La première demande reconventionnelle de la partie défenderesse, qui est soumise à la prescription trentenaire, est dès lors recevable pour avoir été introduite dans la forme et le délai de la loi.

Il appartient cependant au vu des contestations du requérant à la partie défenderesse de prouver que son ancien salarié a pris 76,01 heures de congé en trop, ce qu'il peut notamment faire par la production du livre des congés.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de rapporter cette preuve.

Les fiches de salaire, qui mettent en compte les congés réduits au salarié, ne constituent en effet pas un livre de congés et ne sauraient pas prouver le congé pris par le salarié alors qu'elles constituent de documents unilatéral émanant de l'employeur.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant a pris 76,01 heures de congé en trop, sa demande reconventionnelle tendant à se voir rembourser ce congé doit être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 25 mars 2020 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 11.368,72 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 11.368,72 €= \Rightarrow) 13.868,72 €avec les intérêts légaux à partir du 22 février 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.419,49 €à titre de congé pris en trop et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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