

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2094 / 2023
L-TRAV-464/20**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant en personne.

et

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

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 juillet 2020.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 août 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 juillet 2023. Lors de cette audience la partie demanderesse exposa ses moyens tandis que Maître Jade MADERT répliqua pour la société défenderesse. Maître Franca ALLEGRA représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants :

Préjudice matériel : 6 mois de salaire	11.991,54 euros
Préjudice moral : 2 mois de salaire	3.997,18 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.000 euros.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 3 juillet 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *salariée polyvalente* » par la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 avril 2018, prévoyant une prise d'effet à la même date.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 23 avril 2020 qui se lit comme suit :

« (...) En effet, depuis le 15 avril 2020, vous ne vous êtes plus présentée à votre travail, sans justificatif d'absence de votre part à ce jour.

Nous vous informons que votre dernier certificat médical couvrait la période du 07/04/2020 au 14/04/2020. Vous auriez dû nous informer en date de 14/04/2020, de votre reprise du travail ou de votre éventuelle prolongation de maladie. Nous n'avons pas reçu d'information de votre part à ce sujet.

De plus, selon les cachets de la poste faisant foi, vous avez envoyé votre bon de maladie du 23/03/20 au 06/04/20 ainsi que votre prolongation du 07/04/20 au 14/04/20 tardivement, puisque les cachets indiquent la date du 09/04/2020 sur les deux enveloppes. Nous avons donc réceptionné vos deux bons de maladie le même jour, le mercredi 15 avril 2020, soit le 24^{ème} jour de votre absence.

A cet effet, nous vous rappelons votre avertissement du 19 octobre 2019, dans lequel les mêmes faits vous avaient déjà été reprochés. [...]

Vous êtes donc en absence injustifiée depuis le 15 avril 2020, ce que nous considérons comme une faute professionnelle grave (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 27 avril 2020.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer davantage le moyen ainsi soulevé.

La partie défenderesse soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse, y compris une reproduction de la législation applicable.

Aux termes de 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 licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, étant donné que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises, tout comme les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Ainsi la partie demanderesse n'a-t-elle pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 23 avril 2020 serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. La période d'absence reprochée par l'employeur aurait coïncidé avec celle du confinement pour cause de crise sanitaire et l'activité de la société SOCIETE1.) Sàrl relèverait du secteur de l'Horesca. Or, l'article 2 alinéa 4 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 aurait énoncé que « *les établissements relevant du secteur SOCIETE2.) sont fermés* ». La période d'arrêt de travail pour cause de maladie de PERSONNE1.) se serait située dans la même période de fermeture imposée par le règlement grand-ducal. À l'expiration de la période de son arrêt de travail pour cause de maladie, elle aurait écrit à la gérante la société SOCIETE1.) Sàrl pour demander les modalités de reprise du travail, mais aucune réponse n'aurait été apportée audit message. Ainsi l'employeur aurait-il manifestement profité de la situation de crise sanitaire liée au coronavirus pour licencier PERSONNE1.) et lui aurait-il tendu un piège en excipant faussement d'une absence injustifiée.

Dans la mesure où la fermeture des restaurants a été légalement effective sur tout le territoire du Luxembourg, une reprise de travail n'aurait pas envisageable. Dès lors, la société SOCIETE1.) Sàrl n'aurait subi aucun préjudice.

La société SOCIETE1.) Sàrl conclut à l'existence d'une absence injustifiée à partir du 15 avril 2020, en ce que le dernier certificat médical d'incapacité de travail, jusqu'au 14 avril 2020, lui aurait été annoncé par PERSONNE1.) suivant SMS du 7 avril 2020. S'en serait suivie une période d'absence sans nouvelles de la défenderesse, jusqu'à un autre SMS du 22 avril 2020, moyennant lequel la salariée aurait entendu prendre

des nouvelles. L'absence injustifiée ainsi caractérisée serait encore à apprécier à la lumière d'un précédent avertissement du 29 octobre 2019 pour des reproches similaires. Le lieu de travail de PERSONNE1.) aurait été un point de vente « SOCIETE3.) » à l'Hôpital SOCIETE3.), lequel aurait bien été ouvert pendant la période de confinement. Eu égard à la jurisprudence constante en matière d'absence injustifiée, la désorganisation serait présumée en l'espèce, en présence d'une absence injustifiée à partir du 15 avril 2020.

En vertu de 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.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

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.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

o *Examen du caractère réel des motifs*

Au vu des pièces versées aux débats, il y a lieu de retenir que :

- l'article 2 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 disposait que « *les établissements relevant des secteurs [...] SOCIETE2.) sont fermés [...] l'interdiction ne vise pas les services à emporter, de drive-in et de livraison à domicile (...)* », de sorte que « *la boutique SOCIETE3.)* », lieu de travail de PERSONNE1.), n'était pas impactée par les mesures dudit règlement grand-

ducal, comme le corrobore la capture d'écran de la publicité en ce sens faite en ligne par « SOCIETE3.) Luxembourg » (« nos boutiques restent ouvertes ») le 24 mars 2020,

- PERSONNE1.) disposait d'un (dernier) certificat médical d'incapacité de travail du 7 au 14 avril 2020, dont l'enveloppe de transmission a été tamponnée le 15 avril 2020 par le « service courrier Hôpitaux Robert Schuman », laissant présumer une réception par la société SOCIETE1.) Sàrl à la même date,
- PERSONNE1.) avait prévenu la société SOCIETE1.) Sàrl dudit certificat médical d'incapacité de travail du 7 au 14 avril 2020 par SMS du mardi 7 avril 2020 (« Bonjour je suis en arrêt jusqu'au 14 inclus »),
- après ce SMS, il n'y avait plus de communication prouvée de la part de PERSONNE1.), jusqu'à un SMS du mercredi 22 avril 2020 — soit une semaine après le retour attendu au 15 avril 2020 faisant suite à l'expiration du certificat médical d'incapacité de travail du 7 au 14 avril 2020 susmentionné — rédigé dans les termes suivants : « Bonjour je voulais prendre des nouvelles de votre côté [...] je voulais aussi te demander si je dois remplir des papiers pour la période du confinement ou si c est toi qui t en charge Et te demander aussi si tu as des nouvelles pour la date de reprise, bonne journée ».

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) n'était, à partir du 15 avril 2020, ni couverte par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail relatif aux incapacités de travailler pour cause de maladie ou d'accident, ni par 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, pour ne pas se présenter à son lieu de travail à « la boutique SOCIETE3.) ».

Elle se trouvait dès lors en absence injustifiée à partir du 15 avril 2020, de sorte que le caractère réel des motifs à la base de son licenciement du 23 avril 2020 est prouvé par la société SOCIETE1.) Sàrl.

o *Examen du caractère sérieux des motifs*

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée établie de PERSONNE1.) à partir du 15 avril 2020 jusqu'au 23 avril 2020, jour du licenciement effectif, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence.

À cela s'ajoute que PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet d'un avertissement prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl pour remise tardive réitérée de ses certificats médicaux d'incapacité de travail, qui, par ailleurs, étaient de 18 incapacités de travail

sur une période d'activité d'un peu plus de 24 mois au service de la société SOCIETE1.) Sàrl.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) Sàrl a valablement pu considérer en date du 23 avril 2020 que les libertés prises par PERSONNE1.) à partir du 15 avril 2020 par rapport à ses obligations en matière de présence au lieu de travail, conjuguées à celles prises par rapport aux obligations découlant des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail relatif aux incapacités de travailler pour cause de maladie ou d'accident, étaient constitutives d'une faute professionnelle grave.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à justifier ledit licenciement pour faute grave.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 23 avril 2020 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Quant à la demande de L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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, la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 20.507,80 euros, avec les intérêts légaux et jusqu'à solde, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

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 moral 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 (art. L. 521-4 (6) du code de travail).

Il résulte des pièces de l'espèce que l'ÉTAT a versé le montant de (10.176,51 + 10.331,29 =) 20.507,80 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.), sur la période du 6 mai 2020 au 4 mai 2021.

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ledit montant à l'égard de PERSONNE1.), avec les intérêts légaux à partir du jour du prononcé du présent jugement, jusqu'à solde.

Le juge peut, même d'office (v. en ce sens : JurisClasseur Civil, art. 1343 à 1343-5, fasc. 50 : Régime général des obligations - paiement des obligations de somme d'argent - délais de paiement, n° 32, et les références y citées), accorder des délais modérés de paiement au débiteur, en usant de ce pouvoir avec une grande réserve. Il s'agit d'une faveur dont se trouve gratifié le débiteur, le créancier étant présumé avoir formulé une demande de paiement immédiat. La partie de phrase « *le cas échéant de façon échelonnée* » de l'article L. 521-4 (6) du code de travail est une expression de cette faculté donnée au juge.

En l'espèce, le tribunal tient compte de la situation financière actuellement précaire de PERSONNE1.), telle qu'exposée à l'audience du 3 juillet 2023, pour l'autoriser à se libérer de sa dette à l'égard de l'État par des paiements échelonnés de 300 euros par mois à partir du 1^{er} août 2023.

Accessoires

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) Sàrl de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 23 avril 2020 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral,

dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.), pour le montant de 20.507,80 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour du prononcé du présent jugement, jusqu'à solde,

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 20.507,80 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour du prononcé du présent jugement, jusqu'à solde,

autorise PERSONNE1.) à s'acquitter dudit montant par des paiements échelonnés de 300 euros par mois à partir du 1^{er} août 2023,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière