

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.No. 827/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 11 MARS 2021

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Myriam SIBENALER
Michel DI FELICE
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Pierre-Marc KNAFF, demeurant à L-4011 ESCH-SUR-ALZETTE, 57, rue de l'Alzette,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Pierre-Marc KNAFF, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

E T:

l'association sans but lucratif SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation

comparant par Maître Nora HERRMANN, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, 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 27 avril 2016.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 26 mai 2016, 9 heures, salle N°JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Après quinze remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 11 février 2021, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Maître Pierre-Marc KNAFF représenta la partie demanderesse, Maître Katia AÏDARA comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Nora HERRMANN représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 27 avril 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif

SOCIETE1.) devant ce tribunal pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 19 janvier 2016 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 25.344,00 euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice.

Finalement, PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 11 février 2021, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Aux termes de ses conclusions du 8 mai 2017, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 7.606,73 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Il ressort de la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 27 avril 2016 qu'il a été aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en qualité d'ouvrier suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} octobre 2014.

Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 19 janvier 2016.

Le courrier de licenciement est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

A l'audience du 11 février 2021, PERSONNE1.) a fait plaider que le licenciement serait intervenu pendant une période de maladie et partant abusif. L'employeur aurait été au courant de sa maladie et de son hospitalisation en Afrique jusqu'au 17 janvier 2016 parce qu'en date du 4 janvier 2016, il lui aurait adressé un courrier électronique.

Concluant au caractère abusif du licenciement intervenu, PERSONNE1.) réclame les montants suivants:

- | | |
|------------------------|-------------|
| • indemnité de préavis | 3.844,00 € |
| • dommage moral | 6.500,00 € |
| • dommage matériel | 15.000,00 € |

Sur demande du tribunal du travail, le mandataire ad litem de PERSONNE1.) a déclaré ne pas avoir de pièces à lui soumettre. Il demande de fixer ex aequo et bono les montants à allouer au titre d'indemnisation des préjudices.

La partie défenderesse a en premier lieu relevé que la partie requérante ne lui aurait pas communiqué ses pièces.

Elle fait ensuite valoir que les motifs du licenciement avec effet immédiat seraient réels et sérieux et justifieraient le congédiement pour faute grave du requérant alors que celui-ci n'aurait pas respecté ses obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

En termes de répliques, le mandataire du requérant a déclaré avoir communiqué ses pièces à Maître AÏDARA en 2017, mais qu'il ne disposerait pas d'un récépissé contresigné.

Il remarque encore ne pas avoir insisté à plaider l'affaire.

Enfin, il sollicite la refixation de l'affaire pour lui permettre de recommuniquer ses pièces à la partie adverse et de régulariser la procédure. Il considère que son mandant ne devrait pas avoir à pâtir de son erreur de ne pas avoir fait signer un récépissé au mandataire de la partie défenderesse lors de la communication de ses pièces.

Maître Katia AÏDARA s'y est opposée.

Le tribunal du travail a joint l'incident au fond et a pris l'affaire en délibéré.

MOTIFS DE LA DECISION

en ce qui concerne la demande en refixation de l'affaire formulée par la partie requérante :

A l'audience du 11 février 2021, Maître Pierre-Marc KNAFF a requis la refixation de l'affaire pour lui permettre de communiquer les pièces à l'appui de l'affaire une nouvelle fois à Maître Katia AÏDARA. Il soutient lui avoir communiqué ses pièces en 2017, mais avoir omis de lui faire signer un récépissé.

Maître Katia AÏDARA s'est opposée à cette demande. Elle conteste qu'il ait eu communication des pièces en 2017.

Avant de s'exprimer sur l'opportunité et le bien-fondé de cette demande, le tribunal du travail considère qu'il convient d'abord de rappeler les faits suivants qui résultent des nombreux courriers lui adressés par les parties dans la présente affaire.

La requête a été introduite en date du 27 avril 2016. Jusqu'à l'audience du 11 février 2021 lors de laquelle l'affaire a été utilement retenue pour la première fois pour être plaidée, elle a été remise à quinze reprises après la première fixation en date du 26 mai 2016.

Maître Pierre-Marc KNAFF a déclaré ne pas avoir voulu plaider l'affaire à l'audience du 11 février 2021.

Il est exact que L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a insisté à la plaider et ce au moins depuis son courrier du 30 novembre 2018 par lequel il a informé les parties de son intention de vouloir retenir l'affaire « *s'il le faut par défaut* ».

Un courrier de la même teneur a été adressé aux parties en date du 20 juin 2019.

Par un courrier du 12 novembre 2019, Maître Pierre-Marc KNAFF a sollicité la remise de l'affaire au motif qu'il avait égaré son dossier qu'il devrait tenter de reconstituer avant les plaidoiries.

L'affaire a été remise à l'audience du 20 février 2020, puis, de façon péremptoire, à l'audience du 26 mars 2020, à la demande de Maître Pierre-Marc KNAFF, empêché le 20 février 2020 par une affaire au tribunal correctionnel de Diekirch.

L'audience du 26 mars 2020 ayant été annulée suite aux mesures de confinement prises par les autorités, elle a été refixée au 15 octobre 2020, puis, à nouveau péremptoirement, à l'audience du 11 février 2021, à la demande de l'Etat.

Force est de constater en l'espèce que c'est en effet L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qui est la partie la plus diligente pour plaider l'affaire.

Le tribunal du travail ignore si Maître Pierre-Marc KNAFF a entre-temps réussi à reconstituer son dossier et constate qu'il ne lui a pas soumis des pièces à l'appui de sa demande. Maître Katia AÏDARA n'a pas non plus communiqué des pièces au tribunal du travail.

Les parties avaient d'ailleurs suffisamment de temps - presque cinq années - pour instruire un dossier dont les faits ne sont pas compliqués.

Dans ces conditions et notamment si Maître Pierre-Marc KNAFF n'a pas remis de pièces au tribunal du travail, il devient sans pertinence de savoir s'il a communiqué auparavant des pièces à Maître Katia AÏDARA, ce que celle-ci conteste.

Au vu de ce qui précède, il ne saurait être admis que l'affaire subisse une nouvelle refixation de l'affaire, retenue à la demande de la partie la plus diligente, à savoir L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Le juge peut, sans méconnaître les droits de la défense, le principe du contradictoire ou le droit à un procès équitable, décider de ne pas accorder de refixation d'une affaire, d'ailleurs déjà entièrement exposée lors de l'audience du 11 février 2021, et qui, à son avis, ne constitue qu'un moyen dilatoire.

Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de prononcer la refixation de l'affaire et il sera statué sur base des éléments dont le tribunal dispose.

en ce qui concerne le licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

- elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir été absent de façon injustifiée pendant 16 jours ouvrables.

Il y a lieu de constater que la lettre de congédiement du 19 janvier 2015 suffit au caractère de précision exigé par la loi.

PERSONNE1.) soutient avoir été atteint de la malaria lors d'un séjour en Afrique et avoir été hospitalisé au Nigéria du 26 décembre 2015 au 17 janvier 2016. Cela résulterait d'un certificat médical du 28 décembre 2015. Il affirme encore avoir adressé un mail à l'employeur en date du 4 janvier 2016.

PERSONNE1.) entend invoquer la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il lui incombe de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

En effet, l'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie 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.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat 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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

Il appartient au salarié de prouver l'exécution de ses obligations légales.

Or, PERSONNE1.) ne prouve pas avoir informé l'employeur le premier jour de la survenance de l'incapacité de travail ni qu'il lui a communiqué dans le délai de trois jours le certificat médical d'incapacité de travail.

Il s'ensuit que le requérant n'établit pas avoir respecté les deux obligations découlant pour lui cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il n'était donc pas protégé au moment de son licenciement.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) une absence restée injustifiée à compter du 28 décembre 2015 jusqu'au jour du licenciement et il invoque une perturbation du fonctionnement de son entreprise résultant de cette absence, nécessitant une réorganisation des équipes de travail pour remplacer le requérant.

L'employeur reproche en outre à PERSONNE1.) de ne pas lui avoir communiqué le certificat d'incapacité de travail dans le délai de trois jours et de ne pas avoir donné de ses nouvelles depuis le 30 décembre 2015.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié pour quelles raisons celui-ci ne s'est pas présenté à son lieu de travail et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si le salarié ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

L'absence de PERSONNE1.) à son travail pendant 16 jours ouvrables constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier son licenciement, une telle

absence a nécessairement constitué une cause de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise.

Ce comportement désinvolte qui a en outre engendré une désorganisation, constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 janvier 2016 et de rejeter les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'une indemnité de préavis.

Indemnités de procédure:

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

Il y a encore lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) alors que celle-ci reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge des frais non compris dans les dépens.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

Le salarié licencié avec effet immédiat doit non seulement intenter une action contre l'employeur tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour être recevable à demander de se voir relever de l'exclusion aux indemnités de chômage inscrite à l'article L.521-4 (1) sub 2 du Code du travail, mais encore devra-t-il, en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, rembourser au Fonds pour l'emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

La procédure spécifique instituée par l'article L.521-4 du Code du travail confère à l'Etat en cas de licenciement abusif le droit de voir toiser au fond la question de la régularité du licenciement, le sort de sa demande en dépendant.

Il est dès lors légitime que l'ETAT a insisté à ce que l'affaire soit plaidée après quinze remises.

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 11 février 2021 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 7.606,73 € à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur ou non justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel 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.

Il résulte des pièces de l'espèce que l'ETAT a versé la somme de 7.606,73 € à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ce montant.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare **compétent** pour en connaître;

dit non fondée la demande de refixation de l'affaire formulée par Maître Pierre-Marc KNAFF lors de l'audience du 11 février 2021;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 19 janvier 2016;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, partant en déboute;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre PERSONNE1.) pour le montant de 7.606,73 euros;

partant

condamne PERSONNE1.) à restituer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 7.606,73 euros (sept mille six cent six euros et soixante-treize cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde;

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

rejette la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne PERSONNE1.) aux frais de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT