

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2591 / 2023**

**L-TRAV-228/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
16 OCTOBRE 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
Emilie MACCHI	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 par la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-4018 Esch-sur-Alzette, 38, rue d'Audun, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 217 690, représentée aux fins des présentes par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

***et***

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

partie défenderesse, comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux 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 19 avril 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 mai 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 septembre 2023. Lors de cette audience Maître Dogan DEMIRCAN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Marwane FEKRAWI répliqua pour la société défenderesse.

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 19 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir du 28 février 2022, date dudit licenciement :

Indemnité compensatoire de préavis (2 mois de salaire)	4.671,00 euros
Préjudice matériel (période de référence de 6 mois)	5.121,00 euros
Préjudice moral (1 mois de salaire)	2.335,50 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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 1.000 euros.

#### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 18 septembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. sollicite en outre la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

### **Faits**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'ouvrier par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 août 2020, prévoyant une prise d'effet à la même date.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 28 février 2022 qui se lit comme suit :

*« (...) Monsieur, Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat pour faute grave avec effet immédiat et sans préavis. Le motif étant votre absence non-justifier depuis le 21 février 2020. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées (...) »*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 14 mars 2022.

## **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, en ce que le motif y énoncé ne permettrait pas au Tribunal d'apprécier la gravité et le sérieux des motifs et au salarié la preuve contraire.

La partie défenderesse fait valoir que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que la date du « 21 février 2020 », à laquelle se réfère ladite lettre, représenterait une erreur matérielle, de sorte qu'il conviendrait de lire « 21 février 2022 ».

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, si le libellé des motifs de licenciement tient en une phrase, qui comporte encore une erreur manifestement matérielle — il y a lieu de comprendre « *absence non-justifier depuis le 21 février 2022* » alors qu'à la date du 21 février 2020 le requérant n'était pas encore salarié de la défenderesse — il demeure que PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre sur le simple et unique fait faisant l'objet de la lettre de licenciement, à savoir une absence non justifiée à partir du lundi 21 février 2022 lui reprochée le 28 février 2022, et a pu organiser utilement sa défense à cet égard.

Dans ces conditions, le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est pas fondé.

#### Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 28 février 2022 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, étant donné qu'il aurait prévenu son employeur le dimanche 20 février 2022 en soirée qu'il allait être en incapacité de travail le lendemain lundi 21 février 2022 et qu'il aurait posté le même 21 février 2022 un courrier recommandé contenant un certificat d'incapacité de travail pour la période dudit 21 février 2022 au jeudi 3 mars 2022. Pour le surplus, il ne saurait être tenu responsable d'éventuelles incuries des services postaux.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir qu'il résulterait de l'extrait de *track and trace* de SOCIETE2.) que le courrier recommandé du 21 février 2022 a certes pu être posté le 21 février 2022, mais qu'il ne lui aurait été remis que le 22 mars 2022, soit plusieurs semaines après que le licenciement ait été prononcé. Il s'agirait d'une défaillance des services postaux qui ne saurait rejaillir sur elle et PERSONNE1.) serait toujours tenu de la charge de la preuve.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (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 ».*

En l'espèce, en application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il a satisfait aux obligations légales prévues aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail.

En ce qui concerne l'avertissement de l'employeur prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, il résulte de l'attestation testimoniale de l'épouse de PERSONNE1.), PERSONNE2.), que le requérant a « *télé[ph]oné le dimanche 20/02/2022 vers 19H30 à Monsieur PERSONNE3.) le gérant de l'entreprise SOCIETE1.) pour [lui] dire qu'il était malade et qu'il [allait envoyer] le certificat médica[l] et qu'il viendra pas le lendemain* ». Les simples contestations, non appuyées par des pièces justificatives, de la société SOCIETE1.) s.à r.l. de cet entretien n'énervent pas l'élément de preuve ainsi fourni par PERSONNE1.), de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'il a satisfait à son obligation légale découlant de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.121-6 du code du travail (v. Cour, 3<sup>ème</sup> ch., rôle n° 40213 : le texte de la loi qui impose au salarié d'informer l'employeur de sa maladie le premier jour, n'interdit en effet pas de donner cette information plus tôt ou ne prohibe pas l'information anticipée).

En revanche, en ce qui concerne l'obligation prévue par l'alinéa 2 dudit article, les juridictions retiennent que « *s'il est un fait [qu'un] certificat médical de prolongation est parvenu à l'employeur en dehors du délai légal, en raison des lenteurs des services postaux, et que ce fait n'est imputable ni à l'employeur, ni au salarié, c'est ce dernier qui doit, en application des dispositions de l'article L.121-6 du code de travail, en supporter les conséquences* » (Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 21 novembre 2019, rôle n° CAL-2019-00352).

En l'espèce, il résulte du relevé *track and trace* de SOCIETE2.) que le courrier recommandé posté le 21 février 2022 par PERSONNE1.) n'a été remis à la société SOCIETE1.) s.à r.l. que le 22 mars 2022, le licenciement ayant déjà été prononcé le 28 février 2022.

Il résulte encore des pièces versées que PERSONNE1.) a contesté son licenciement dès le 14 mars 2022, mais n'a pas posé de réclamation auprès des services postaux pour faire apparaître les raisons du retard dans l'achèvement de son courrier recommandé du 21 février, recherches qu'il n'est, en raison du temps écoulé depuis lors, plus possible de faire.

Ainsi y a-t-il lieu de retenir que PERSONNE1.) ne prouve pas avoir satisfait à son obligation inscrite à l'alinéa 2 de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement offerte par ledit article.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) s.à r.l. de l'interdiction de licencier en période de maladie n'est pas fondé.

#### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

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<sup>ème</sup> 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.

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- il est constant que, préalablement aux reproches formant l'objet du licenciement du 28 février 2022, PERSONNE1.) se trouvait déjà en incapacité de travail, et ce jusqu'au vendredi 18 février 2022,
- il doit être considéré comme prouvé, à travers l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) et dans les circonstances détaillées *supra*, que la société SOCIETE1.) s.à r.l., en la personne de son gérant « PERSONNE3.) », a été prévenue le 20 février 2022, soit la veille du renouvellement de l'incapacité de travail, de la survenance à venir de celle-ci,
- dès lors, la société SOCIETE1.) s.à r.l. se trouvait dès le 21 février 2022 au matin en mesure de prendre ses dispositions organisationnelles par rapport à l'absence de PERSONNE1.), soit en prévoyant un nouveau dispositif, soit en prolongeant le dispositif déjà en cours au vendredi 18 février 2022,
- or, la lettre de licenciement ne renseigne aucune explication à ce sujet, se contentant de limiter le motif de licenciement à la simple absence non justifiée à partir du 21 février 2022,
- si l'employeur n'est pas censé s'enquérir de l'accomplissement par le salarié des diligences requises par l'article L.121-6 du code du travail, il demeure que dans les conditions qui viennent d'être exposées, auxquelles s'ajoute *de facto* encore le fait que PERSONNE1.) a objectivement subi les lenteurs de transmission des services postaux, l'absence légalement injustifiée de

PERSONNE1.) au regard de l'article L.121-6 du code du travail ne saurait s'analyser en un abandon de poste.

Dès lors, le Tribunal estime, au titre de l'appréciation *in concreto*, que la simple « absence non-justif[ée] depuis le 21 février 202[2] » n'a, en date du 28 février 2022 et dans les circonstances précises de l'espèce, pas été un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, de sorte que ledit fait n'est dès lors pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 28 février 2022, qui est par conséquent à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de (2 mois x 2.335,50 =) 4.671 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse, au service de la défenderesse depuis moins de deux ans au moment de son licenciement, a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de réclamé de 4.671 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame, aux termes de son décompte actualisé versé à l'audience du 18 septembre 2023 prenant en compte les indemnités de chômage perçues en France, le paiement du montant de 5.121 euros, calculé sur base d'une période de référence de 6 mois. Il soutient avoir effectué des recherches d'emploi, mais n'avoir plus retrouvé de travail depuis le licenciement du 28 février 2022.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi

complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, en prenant en considération l'âge de la partie demanderesse au moment de la recherche du nouvel emploi (42 ans), sa faible ancienneté de services auprès de la société défenderesse, ses pièces justificatives consistant uniquement en des demandes spontanées standardisées, son niveau de qualification et la situation dans le secteur d'emploi de la partie demanderesse au moment du licenciement, le tribunal estime que la période de référence en relation causale avec le licenciement à retenir est à fixer à deux mois.

La perte de revenus subie par la partie demanderesse est couverte au cours de ces deux mois par l'indemnité compensatoire de préavis dont son ancien employeur lui est redevable, de sorte que la demande de la partie demanderesse en réparation du préjudice matériel n'est pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de (1 mois de salaire =) 2.335,50 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement subi, le tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu sa faible ancienneté de services auprès de la société défenderesse, la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe *ex æquo et bono* à 500 euros.

#### Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour le montant total de (4.671 +



500 =) 5.171 euros, avec les intérêts légaux à partir du 19 avril 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

### Accessoires

- *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).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En revanche, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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 la société SOCIETE1.) s.à r.l.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 28 février 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.671 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel dont il se prévaut,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500 euros,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.171 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 19 avril 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière