

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 1954 /23  
(rôle L-TRAV-316/21)

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 29 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Joëlle DONVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

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

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Laura GUILARTE LOPEZ, avocat, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, les deux 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 ADRESSE3.),

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 avril 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 3 juin 2021 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 1<sup>er</sup> juin 2023, à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Maître Joëlle DONVEN comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Laura GUILARTE LOPEZ, se présenta pour la partie défenderesse. Maître Virginie VERDANET, représentant l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail par son courrier télécopié du 25 mai 2023 que son mandant n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

## **PRODEDURE**

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 30 avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement intervenu en date du 23 avril 2020.

Principalement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 54.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde du chef du caractère abusif du licenciement.

Ssubsidiairement, il demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde du chef du caractère irrégulier du licenciement.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande à voir condamner l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 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 9 juin 2023, PERSONNE1.) a renoncé à son moyen relatif à l'irrégularité du licenciement.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, a informé le tribunal par un courrier électronique du 25 mai 2023 qu'il n'a actuellement pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Il y a lieu de lui en donner acte.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) comme agent de surveillance suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 15 février 2008.

Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 23 avril 2020.

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

Par un courrier recommandé du 18 mai 2020, PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

## **MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES**

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 23 avril 2020 serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et graves.

Lors des plaidoiries, il a précisé qu'il n'aurait pas pu faire des recherches d'emploi et qu'il ne réclamerait pas de préjudices matériel et moral.

Actuellement aux termes de son décompte, les revendications financières de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit:

- indemnité de préavis 16.649,52 €
- indemnité de départ 5.549,84 €

La société SOCIETE1.) résiste aux demandes de PERSONNE1.) et conclut au débouté de celles-ci.

Elle considère que la lettre de licenciement du requérant serait suffisamment précise.

Elle est également d'avis que l'absence injustifiée reprochée au requérant constituerait un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat de celui-ci.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

### ***en ce qui concerne le licenciement***

#### ***précision de la lettre de 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, dans la lettre de licenciement du 23 avril 2020, il est reproché au requérant une absence injustifiée depuis le 10 mars 2020.

Il en résulte encore que l'employeur avait été informé en date du 12 mars 2020 par l'ancien avocat du requérant qu'il était placé en détention préventive et qu'il avait sollicité un congé sans solde exceptionnel de deux mois qui avait été refusé par l'employeur.

L'employeur en a déduit que le requérant ne serait pas en mesure de revenir travailler pour une durée indéterminée.

L'énoncé du motif fournis par la société employeuse, certes concis, est cependant suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à sa pertinence et son caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 23 avril 2020 suffit aux conditions ci avant reprises.

#### *appréciation de la faute*

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

PERSONNE1.) affirme que les motifs du licenciement ne constitueraient pas des faits graves, notamment au regard de son ancienneté de services élevée, étant donné que

l'employeur aurait été informé de sa mise en détention préventive et donc de l'impossibilité de se présenter sur son lieu de travail.

Il fait encore plaider que les infractions qui lui avaient été reprochées seraient sans relation avec la relation de travail entre parties et il fait rappeler l'absence d'incidents durant la relation de travail.

Par ailleurs la société employeuse ne prouverait pas avoir subi une désorganisation de l'entreprise. D'autre part, déjà avant sa détention préventive, il aurait été absent pour cause de maladie.

Ce serait ensuite à tort que l'employeur affirme qu'il serait resté sans nouvelles, étant donné qu'il résulterait des courriels échangés entre l'employeur et le mandataire ayant assuré sa défense au pénal, qu'il avait sollicité un congé sans soldes.

PERSONNE1.) invoque encore un arrêt de la Cour d'appel du 24 février 2022 (numéro CAL-2021-00816 du rôle) ayant déclaré abusif un licenciement avec effet immédiat d'une salariée absente pour avoir été placée en détention préventive.

La société SOCIETE1.) fait plaider que la demande en vue d'obtenir un congé sans soldes foulée par l'ancien avocat de PERSONNE1.) aurait été refusée. Depuis, elle serait restée sans nouvelles de sa part et elle aurait encore été laissée dans l'ignorance de la durée de son absence au travail.

Par ailleurs, elle n'aurait pas été informée de ce que PERSONNE1.) a présenté une demande de mise en liberté provisoire comme annoncé par son avocat ou non.

Elle donne à considérer qu'elle aurait attendu jusqu'au 23 avril 2020 pour prendre la décision de procéder au licenciement avec effet immédiat du requérant.

L'absence du salarié aurait été causée par son incarcération, de sorte qu'il s'agirait d'une absence injustifiée et pour une durée indéterminée et que celle-ci constituerait un motif valable de licenciement justifiant le licenciement avec effet immédiat.

En effet, cette absence du salarié pour une cause injustifiée aurait encore constitué une désorganisation du travail.

Il n'aurait en outre pas été possible pour l'employeur de connaître la date du retour du requérant au travail.

Les reproches énoncés dans la lettre de licenciement constitueraient dès lors des faits graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail avec PERSONNE1.).

L'obligation de se présenter à son lieu de travail sinon d'expliquer son absence et de fournir des pièces justificatives à son employeur constitue en effet une obligation élémentaire du salarié.

Si la présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat de sorte que l'absence injustifiée pendant plusieurs jours peut justifier selon les circonstances un renvoi immédiat, il n'en demeure pas moins que la gravité de la situation doit être analysée par le tribunal in concreto, notamment en tenant compte du contexte de

l'absence, de l'ancienneté du salarié et des conséquences de l'absence injustifiée sur le fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a été placé en détention préventive à partir du 10 mars 2020.

La société SOCIETE1.) en a été informée par un courriel de l'avocat du requérant ayant assuré à ce moment sa défense au pénal en date du jeudi 12 mars 2020 seulement.

Il n'a pas été précisé à l'audience des plaidoiries si PERSONNE1.) a entrepris une démarche en vue d'obtenir sa mise en liberté provisoire comme annoncé dans le courriel de son avocat. D'autre part, la durée de l'incarcération ni la nature de l'infraction reprochée au requérant et ayant été à l'origine de sa détention préventive n'ont été précisées lors de plaidoiries.

Dans le courriel du 12 mars 2020, PERSONNE1.) a sollicité un congé sans solde pour la période du 10 mars au 10 mai 2020.

Cette demande a été refusée par la société employeuse par un courriel du 16 mars 2020.

Au moment de son licenciement en date du 23 avril 2020, PERSONNE1.) était absent de son poste de travail depuis plus de six semaines.

A part le courriel du 12 mars 2020 informant l'employeur de son placement en détention préventive, PERSONNE1.) n'a pas donné de ses nouvelles. Il n'a pas tenu informé l'employeur s'il a fait une demande de mise en liberté provisoire comme annoncé. Il ne justifie, pour le surplus, d'aucune communication de son avocat avec la partie employeuse à part celle du 12 mars 2020.

Ainsi, même s'il ne fait pas de doute, au vu du contenu du courriel du 12 mars 2020 que l'employeur était au courant du fait que PERSONNE1.) se trouvait en détention préventive depuis le 10 mars 2020 déjà et qu'il était représenté par un avocat, il n'est en revanche pas établi que la société employeuse ait régulièrement été tenue au courant par l'avocat de la situation du requérant, et plus particulièrement, des démarches entreprises quant à sa libération éventuelle et, en conséquence, quant aux chances de retour du requérant à son poste de travail dans un proche avenir.

Il est de jurisprudence qu'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.

Dès lors, le tribunal considère que l'absence soudaine du requérant en raison de sa mise en détention préventive, qui s'est prolongée au moins sur plus d'un mois et sans que l'employeur n'ait été en mesure de savoir si et quand son salarié allait être en mesure de reprendre le travail a, à l'évidence, perturbé l'organisation de l'entreprise.

D'autre part, dans la mesure où la détention préventive s'est manifestement prolongée au-delà d'un mois, l'employeur a légitimement pu supposer qu'il s'agissait d'une infraction assez grave - indépendamment de la question de savoir si tel était effectivement le cas - et craindre des répercussions sur son entreprise en raison de la nature du poste occupé par le requérant, exigeant un niveau élevé d'intégrité.

La désorganisation de son entreprise couplée à la perte de confiance légitime justifie la résiliation avec effet immédiat par l'employeur du contrat de travail du requérant malgré son ancienneté de services de 12 années.

En dernier lieu, il convient d'observer que les faits dans l'espèce dans l'arrêt invoqué par le requérant étaient différents et que la Cour d'appel a tenu compte des « *circonstances particulières de l'espèce* ». En outre, l'absence injustifiée de la salariée n'était que de six jours ouvrables.

En conséquence, le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 23 avril 2020 à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer justifié.

#### *Indemnité de procédure*

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre le requérant.

Etant donné qu'elle a dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'en regard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Il convient de lui allouer un montant fixé ex aequo et bono de 300 euros de ce chef.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare compétent** pour connaître de la demande;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il renonce à son moyen relatif à l'irrégularité du licenciement;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir;

**met hors cause** l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI;

**déclare** justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 23 avril 2020;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat (indemnité de préavis et indemnité de départ), partant en déboute;

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

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de 300 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, 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. Nathalie SALZIG**