

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 682/2022

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 FEVRIER 2022

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e :**

PERSONNE1.), sans état, demeurant ci-avant à D-ADRESSE1.), demeurant actuellement à L-ADRESSE2.),

demandeur, comparant par Maître Nicky STOFFEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., anciennement l'association sans but lucratif SOCIETE2.)s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, dûment informé, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Armand ROBINET**, assesseur – employeur ;

- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- Michèle GIULIANI, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 29 juin 2020 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 17 juillet 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Pierre REUTER et Maître Franca ALLEGRA se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 18 décembre 2020 pour plaidoiries.

En date du 10 décembre 2020, Maître Franca ALLEGRA informa le tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (02.04.2021, 15.10.2021).

A l'audience publique du vendredi, 15 octobre 2021, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 04 février 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 04 février 2022, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Carolyn LIBAR, en remplacement de Maître Nicky STOFFEL, le mandataire de la partie requérante, et Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté.

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

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée le 29 juin 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., anciennement l'association sans but lucratif SOCIETE2.)s.b.l., (ci-après l'association) à

comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins de principalement déclarer le licenciement avec effet immédiat du 20 février 2020 abusif, subsidiairement déclarer le licenciement irrégulier en la forme et de condamner l'association, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer les montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	7.518,00 €
- Indemnité de départ	2.506,00 €
- Préjudice moral	7.518,00 €
- Préjudice matériel	7.518,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir et la condamnation aux frais et dépens.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 2 mai 2006, PERSONNE1.) a été engagé par l'association en qualité « d'ouvrier polyvalent » pour la période du 2 mai 2006 au 31 octobre 2006.

Par avenant du 30 octobre 2006, le contrat a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2007.

Par avenant du 14 décembre 2007, le contrat a été prorogé jusqu'au 30 avril 2008.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 29 avril 2008, PERSONNE1.) a été engagé par l'association en qualité de « 1^{er} ouvrier » à partir du 1^{er} mai 2008.

Par avenant du 27 janvier 2017, la durée de travail de PERSONNE1.) a été réduite à 20 heures par semaine à partir du 24 janvier 2017.

Par courrier recommandé du 14 février 2020, l'association a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 20 février 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

(...)

Par courrier recommandé du 10 mars 2020, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

3. Licenciement du 20 février 2020

3.1 La protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail

PERSONNE1.) fait valoir avoir été en incapacité de travail déclarée du 4 décembre 2019 au 21 février 2020 au moment du licenciement de sorte que l'association aurait violé l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

L'association ne conteste pas que PERSONNE1.) ait versé ses certificats médicaux mais fait valoir qu'un certificat d'incapacité de travail ne constituerait qu'une simple présomption en faveur du salarié qui pourrait être renversée par toute preuve contraire.

Elle soutient que la présomption aurait été renversée par le courrier de la CNS du 4 décembre 2019 ayant déclaré PERSONNE1.) apte à reprendre le travail à partir du 4 décembre 2019 de sorte que PERSONNE1.) n'aurait pas été protégé contre le licenciement en vertu de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) estime que bien que le certificat d'incapacité de travail en cours ait perdu sa validité en raison du courrier de la CNS du 4 décembre 2019, il bénéficierait encore de la protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail étant donné qu'il aurait versé de nouveaux certificats médicaux.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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 attestant de son incapacité de travail et de 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 la résiliation 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. (...)

Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale qui s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visé à l'alinéa qui précède est maintenue. (...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. (...) ».

En l'espèce, PERSONNE1.) verse plusieurs certificats médicaux pour la période du 4 décembre 2019 au 21 février 2020.

Or, le certificat d'incapacité de travail ne constitue qu'une simple présomption en faveur du salarié qui peut être renversée par toute preuve contraire.

Il n'est pas contesté que le salarié a respecté son obligation d'informer l'employeur le premier jour de l'empêchement et de remettre les certificats afférents endéans les trois jours, tel que l'exige l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail.

En date du 3 décembre 2019, suite à l'examen de contrôle, le salarié a été informé que le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'avait jugé apte à reprendre le travail. Par courrier du 4 décembre 2019, la CNS a informé le salarié que le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'a considéré comme capable de reprendre le travail à partir du 4 décembre 2019 et que partant à partir de cette date, elle supprimerait son indemnité pécuniaire.

PERSONNE1.) n'a pas introduit de recours contre la prédite décision de la CNS mais a continué à verser des certificats médicaux qui ont à chaque fois été rejetés par la CNS (courriers des 16 décembre 2019, 10 janvier 2020, 30 janvier 2020, 6 février 2020, 22 mai 2020) alors qu'il ne s'agissait pas d'un nouveau fait médical justifié d'une manière détaillée par le médecin traitant.

L'association a licencié PERSONNE1.) le 20 février 2020 suite à l'écoulement du délai de 40 jours, la décision de la CNS du 4 décembre 2019 étant définitive.

Il suit de ce qui précède qu'au jour du licenciement, le salarié ne bénéficiait pas de la protection édictée par l'article L.121-6 précité.

3.2 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision.

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat 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. ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, l'association reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée depuis le 4 décembre 2019.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate que le grief invoqué a été énoncé avec la précision requise en ce que la période de l'absence injustifiée est précisée permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Le motif indiqué répond partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.3 Le caractère réel et sérieux des motifs

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (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.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, 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 de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose encore que : « Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. ».

PERSONNE1.) fait valoir que l'association n'aurait pas respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail alors que l'absence injustifiée remonterait au 4 décembre 2019 et que l'association ne l'aurait licencié qu'en date du 20 février 2020, soit deux mois plus tard.

Il fait encore valoir que le motif ne serait ni réel ni sérieux.

L'association fait valoir que la faute de PERSONNE1.) aurait été continue alors qu'il ne serait pas revenu travailler et qu'ainsi elle aurait respecté le délai d'un mois.

Quant au moyen tiré de la tardiveté du licenciement, il n'est pas fondé dès lors que l'employeur était encore en droit, par application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, d'invoquer l'absence prolongée du salarié de son poste de travail, étant donné qu'elle a porté sur une période continue de plus de deux mois au terme de laquelle l'employeur a décidé de mettre fin à la relation de travail, le délai d'un mois commençant à courir qu'à partir de la cessation de l'absence, cessation non établie, l'employeur ayant décidé de mettre fin au contrat de travail durant l'absence. Il ne saurait en effet être fait grief à l'association d'avoir attendu plus de deux mois pour procéder au licenciement, cette attitude n'établissant ni ne faisant présumer qu'elle eût renoncé à se prévaloir de ce motif de

licenciement. (voir en ce sens : Cour d'appel, 16 décembre 2010, rôle 35246 ; Cour d'appel, 25 avril 2019, CAL-2018-00422)

Quant au caractère réel et sérieux du motif, il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est plus présenté à son travail à partir du 4 décembre 2019, date à laquelle la CNS l'a déclaré apte à reprendre le travail.

Il y a ainsi lieu de retenir que les absences litigieuses du 4 décembre 2019 jusqu'au jour du licenciement doivent être considérées comme étant des absences injustifiées.

Le tribunal considère que les absences injustifiées de PERSONNE1.) sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat que l'association a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 20 février 2020 doit partant être déclaré fondé.

3.4 Prétentions indemnitaires

Le licenciement du 20 février 2020 étant régulier, il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice (matériel et moral) qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

4 Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

5. Exécution provisoire

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 20 février 2020 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le présente affaire, partant,

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.