

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2907/23
L-TRAV-532/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 13 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, 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 Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée de droit luxembourgeoise, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son représentant actuellement en

fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Gulbeyaz BOZKURT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 15 mai 2023 sous le numéro fiscal 1401/23, et dont le dispositif est conçu comme suit :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme,

avant tout autre progrès en cause,

procède par voie d'enquête sur base de l'article 403 du Nouveau code de procédure civile à l'audition de

- 1. PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE3.),*
- 2. PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE4.),*

sur les faits repris dans les attestations testimoniales établies par leurs soins ;

réserve la contre-preuve,

fixe l'enquête principale au jeudi, 1^{er} juin 2023 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg pour entendre les témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ;

fixe la contre-enquête au mardi, 20 juin 2023 à 9:15 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg;

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devra déposer la liste des témoins qu'elle se propose de faire entendre à l'occasion de la contre-enquête avant le mardi, 6 juin 2023 ;

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

commet la présidente du Tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 28 juin 2023, 9:00 heures, salle n° JP.0.02 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

sursoit à statuer sur les demandes des parties ;

réserve les frais.

L'enquête a eu lieu le 1^{er} juin 2023 (N°1588/23). La contre-enquête a eu lieu le 20 juin 2023 (N°1823/23). L'affaire fut rappelée à l'audience publique du 28 juin 2023.

L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement.

A l'audience des plaidoiries du 26 avril 2023, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui verser une indemnité de procédure de 2.500 euros et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT ») a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 13.170,25 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 1^{er} janvier 2023.

Par jugement du 15 mai 2023, le Tribunal du travail a, sur base de l'article 403 du Nouveau code de procédure civile, ordonné l'audition des auteurs des attestations écrites produites par le requérant.

Lors de l'enquête qui s'est tenue le 1^{er} juin 2023, les témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ont été entendus.

La contre-enquête a eu lieu le 20 juin 2023. A cette occasion, le témoin PERSONNE4.) a été entendu.

A l'audience des plaidoiries du 25 octobre 2023, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 5.452,68 euros et celle en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral au montant de 8.179,02 euros. L'ETAT a augmenté sa demande basée sur l'article L.521-4 du Code du travail au montant de 17.591,92 euros correspondant aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 4 juillet 2022 au 28 février 2023.

II. Les prétentions et les moyens des parties

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par courrier du 10 janvier 2022 au motif qu'il aurait été absent sans justification à compter du 3 janvier 2023.

Le requérant a conclu à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant notamment qu'il est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail. A l'appui de ce moyen, PERSONNE1.) a exposé qu'il avait été en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le mois de juillet 2021 de manière intermittente et depuis le mois d'octobre 2022 de manière continue. Le 3 janvier 2022, son médecin aurait prolongé son arrêt de travail ayant pris fin le 31 décembre 2021 ; un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période du 1^{er} au 14 janvier 2022 aurait été établi. Celui-ci aurait été glissé, le jour même, dans la boîte aux lettres de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) a contesté cette version des faits en soutenant que jusqu'à la date de l'envoi de la lettre de licenciement (le 10 janvier 2022), le requérant qui aurait dû reprendre le travail le 3 janvier 2022 serait resté en défaut de l'informer de la prolongation de son arrêt de travail et de lui remettre un certificat d'incapacité de travail pour la période postérieure au 31 décembre 2021.

A l'audience des plaidoiries du 25 octobre 2023, PERSONNE1.) a soutenu que la mesure d'instruction avait permis de confirmer qu'il était de pratique courante au sein de la société SOCIETE1.) de remettre son certificat médical d'incapacité de travail dans la boîte aux lettres de l'entreprise. Le témoin PERSONNE2.) aurait par ailleurs clairement confirmé que PERSONNE1.) avait déposé son certificat du 3 janvier 2022 dans la boîte aux lettres de la société. Les déclarations de la secrétaire, PERSONNE4.), entendue lors de la contre-enquête, ne seraient pas de nature à contredire celles du témoin PERSONNE2.). Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement du 10 janvier 2022 est intervenu en violation de la protection contre le congédiement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre subsidiaire, pour autant que le Tribunal viendrait à considérer qu'il n'est pas établi que le requérant a rempli les conditions pour bénéficier de cette protection, il y aurait lieu de constater en tout état de cause que le motif invoqué n'était pas suffisamment grave, eu égard aux circonstances de l'espèce, pour justifier un renvoi sur le champ. En effet, il y aurait lieu de considérer que dans la mesure où le requérant avait été en incapacité de travail de manière continue depuis plusieurs semaines, la société employeuse pouvait se douter que son arrêt de travail en lien avec une blessure ayant nécessité une intervention chirurgicale serait prolongé.

La société SOCIETE1.) est d'avis qu'en l'espèce PERSONNE1.) n'a pas établi avoir satisfait aux deux conditions prévues par l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier

d'une protection contre le licenciement. En effet, les déclarations du témoin PERSONNE2.) ne seraient pas précises en ce qui concerne la date à laquelle le requérant aurait déposé son certificat dans une boîte aux lettres ni quant à la question de savoir si la boîte aux lettres en question était bien celle de la société défenderesse.

La secrétaire de la société SOCIETE1.), PERSONNE4.) aurait, au contraire, confirmé qu'elle traite seule le courrier que reçoit la société et elle aurait également été formelle pour dire qu'à la date du mardi 4 janvier 2022, elle n'a pas vu de certificat d'incapacité de travail du requérant.

La société défenderesse insiste également sur le fait qu'elle a agi de bonne foi. Elle ne se serait en effet pas contentée du défaut de certificat d'incapacité de travail pour licencier le requérant, mais elle aurait tenté activement de s'enquérir de la situation auprès de ce dernier. Or, PERSONNE1.) aurait été injoignable.

Il y aurait dès lors lieu de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat du 10 janvier 2022.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires du requérant en donnant à considérer qu'il reste en défaut d'établir qu'il a fait des efforts pour retrouver rapidement un emploi.

III. Les motifs de la décision

A. Le licenciement

L'article L.121-6 du Code du travail interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

Il est admis que le salarié peut remplir cumulativement les deux obligations en remettant à son employeur le certificat prescrivant l'arrêt de travail dès le premier jour d'incapacité. C'est ce que PERSONNE1.) soutient avoir fait en l'espèce.

A l'appui de son affirmation, il verse un certificat d'incapacité de travail établi le 3 janvier 2022 prescrivant un arrêt de travail pour la période du 1^{er} au 14 janvier 2022 (pièce 14 de Maître

Maréchal) et il se réfère aux déclarations des témoins entendus lors de l'enquête, et en particulier celles de PERSONNE2.).

Le Tribunal constate que le témoin PERSONNE2.) a déclaré lors de son audition qu'en janvier 2022, il avait accompagné PERSONNE1.) chez le médecin et ensuite à la CNS à Hollerich et au siège de la société SOCIETE1.). Il a déclaré que le requérant avait mis le certificat d'incapacité de travail dans une enveloppe avant de glisser celle-ci dans une boîte aux lettres. S'il est exact que le témoin n'a pas pu confirmer que cette boîte aux lettres était celle de la société SOCIETE1.), il a cependant précisé que c'était la même boîte aux lettres que celle dans laquelle le requérant avait déjà glissé des certificats d'arrêt de travail par le passé. Comme il est constant en cause que la société défenderesse a reçu tous les certificats d'incapacité de travail antérieurs au mois de janvier 2022, le Tribunal retient qu'il est établi à suffisance par les déclarations du témoin PERSONNE2.) que le certificat du 3 janvier 2022 a été placé dans la boîte aux lettres de la société SOCIETE1.).

Le témoin PERSONNE2.) a situé les faits entre le 1^{er} et le 10 janvier 2022 sans être en mesure d'indiquer de date exacte. Force est cependant de constater qu'il résulte des déclarations de PERSONNE2.) que le requérant et lui-même se sont rendus au siège de la société SOCIETE1.) pour mettre le certificat dans la boîte aux lettres le jour même de la visite médicale à l'occasion de laquelle le certificat d'arrêt de travail a été délivré. Comme le certificat porte la date du 3 janvier 2022, il est à suffisance établi que la remise dans la boîte aux lettres a également eu lieu le 3 janvier 2022. Il y a lieu de relever dans ce contexte qu'il résulte des déclarations de la secrétaire de la société SOCIETE1.), PERSONNE4.) qui a été entendue lors de la contre-enquête, qu'après le licenciement, le requérant a envoyé tous ses certificats médicaux subséquents par voie postale, toute confusion dans le chef du témoin avec la remise d'un autre certificat médical établi en janvier 2022 peut partant être exclue.

Le Tribunal retient qu'il est établi que le certificat du 3 janvier 2022 couvrant la période du 1^{er} au 14 janvier 2022 a été glissé, le 3 janvier 2022, par le requérant dans la boîte aux lettres de la société SOCIETE1.).

Il résulte par ailleurs des déclarations de PERSONNE4.) que la pratique de la remise par les salariés d'un certificat d'incapacité de travail par le biais de la boîte aux lettres était acceptée par la société défenderesse.

Contrairement aux plaidoiries du mandataire de la société SOCIETE1.), les déclarations faites par PERSONNE4.) lors de la contre-enquête ne sont pas de nature à contredire les déclarations du témoin PERSONNE2.). En effet, PERSONNE4.) a confirmé qu'elle ne travaillait pas les lundis. Or, le 3 janvier 2022 était un lundi. Elle a déclaré que quand elle ne travaillait pas, c'était le gérant de la société qui relevait le courrier et qu'il le mettait sur son bureau. Elle a par ailleurs confirmé que le mardi 4 janvier 2022, elle avait trouvé du courrier sur son bureau.

Dans la mesure où PERSONNE4.) n'était pas l'unique personne à avoir accès à la boîte aux lettres de la société SOCIETE1.), la simple circonstance qu'elle n'a pas trouvé de certificat sur son bureau le mardi 4 janvier 2022 ni dans la boîte aux lettres n'est pas de nature à contredire l'affirmation du témoin PERSONNE2.) suivant laquelle le requérant a placé le certificat dans la boîte aux lettres de la société défenderesse dans l'après-midi du 3 janvier 2022.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) a prouvé avoir remis le certificat d'incapacité de travail du 3 janvier 2022 à la société employeuses par le biais d'un moyen accepté par celle-

ci dès le premier jour où il devait théoriquement reprendre le travail après l'expiration de l'arrêt de travail précédent.

Comme le licenciement du 10 janvier 2022 est intervenu au cours de la période du 1^{er} au 14 janvier 2022 couverte par ce certificat d'incapacité de travail, il y a lieu de constater que le licenciement est abusif pour être intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, le délai de préavis aurait été de 2 mois.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il n'y a dès lors pas lieu de valider le calcul soumis par le requérant dans le cadre de l'augmentation de sa demande et qui tient compte d'un taux horaire évalué à l'indice applicable à la date du dépôt de la requête.

Comme le licenciement est intervenu le 10 janvier 2022 et qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de janvier 2022 que le requérant percevait à cette époque un salaire horaire brut de 15,3748 euros, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de $(15,3748 \times 173 \times 2 =) 5.319,68$ euros.

Le recours de l'ETAT n'a pas d'incidence sur ce montant étant donné que les indemnités de chômage ont été payées au requérant pour la période du 4 juillet 2022 au 28 février 2023, c'est-à-dire une période postérieure à celle qui est couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis.

2. Les dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 15.959,04 euros correspondant à 6 mois de salaire. A l'appui de cette demande, il verse des documents relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi.

A l'instar de la partie défenderesse, le Tribunal constate que le requérant ne verse pas de preuve de candidatures ou de démarches propres.

PERSONNE1.) restant en défaut de prouver qu'il a fait des efforts effectifs et soutenus pour retrouver rapidement un emploi après son congédiement, il y a lieu de déclarer non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice matériel

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte des circonstances du licenciement ainsi que de l'âge du requérant (40 ans) et à son ancienneté (1 an) au moment où celui-ci est intervenu, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande et fixe le montant des dommages et intérêts ex aequo et bono à 750 euros.

3. La demande de l'ETAT

L'ETAT a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la partie mal fondée, en l'occurrence la société SOCIETE1.) et il réclame le paiement de la somme de 17.591,92 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 4 juillet 2022 au 28 février 2023.

En vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement avec effet immédiat condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Dans la mesure où aucune condamnation de la société SOCIETE1.) pour la période du 4 juillet 2022 au 28 février 2023 n'est à intervenir, il y a lieu de débouter l'ETAT de sa demande.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais qu'il a dû exposer non compris dans les dépens. Le

Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du 15 mai 2023 ;

revus les procès-verbaux d'enquête du 1^{er} juin 2023 et de contre-enquête du 20 juin 2023 ;

déclare abusif le licenciement du 10 janvier 2022 intervenu à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 5.319,68 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.069,68 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 septembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.