

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2647 /23  
L-TRAV-576/20

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 19 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Monia HALLER  
Véronique JANIN

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 Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Simone PINTO ESTEVES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.),

comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **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 14 septembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 8 octobre 2020, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 28 septembre 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Simone PINTO ESTEVES comparut pour la partie défenderesse. Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, comparut pour l'Etat 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 avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 14 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- préjudice matériel 6.223,20 € + p.m.
- préjudice moral 8.000,00 €
- indemnité de préavis + de départ (solde) 20.297,74 €

avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête.

PERSONNE1.) demande également la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 3.000 euros au titre du d'indemnisation pour les frais et honoraires d'avocats déboursées par lui dans le cadre de la présente procédure.

Enfin, PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

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

A l'audience du 28 septembre 2023, 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.).

Il demanda la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 39.527,79 euros avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

## **FAITS**

Par un contrat de travail à durée indéterminée du 17 avril 2001, PERSONNE1.) a été engagé avec effet au même jour par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de peintre.

Par lettre recommandée datée du 6 septembre 2019, il a été licencié avec un délai de préavis de six mois prenant cours le 15 septembre 2019 et expirant le 14 mars 2020. L'employeur, en application de l'article L.124-7 du Code du travail, a opté pour la prolongation du délai de préavis en remplacement d'une indemnité de départ.

Le délai de préavis, ainsi prolongé de trois mois, a expiré le 14 juin 2020.

Par lettre recommandée du 27 septembre 2019, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement.

La lettre de motivation du licenciement datée du 24 octobre 2019 se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 26 novembre 2019 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

Principalement, PERSONNE1.) conteste le caractère précis de la lettre de motivation, notamment par rapport à la désorganisation de l'entreprise invoquée. D'autre part, l'employeur n'aurait pas mentionné son accident de travail survenu en date du 8 mai 2015. Or, pratiquement toutes ses absences au cours de la période de 2018 à 2019 auraient été dues à une blessure au niveau de son genou. Les absences du 2 octobre et 8 octobre 2018 auraient été dues à une luxation d'un doigt de la main droite.

L'imprécision des motifs serait telle qu'il ne serait pas en mesure d'en vérifier le bien-fondé et de rapporter la preuve de leur fausseté.

Subsidiairement, PERSONNE1.) conteste énergiquement le caractère sérieux des motifs du congédiement.

Il fait valoir que le licenciement intervenu serait abusif au motif que la quasi-totalité des absences qui lui sont reprochées seraient consécutives à un accident de travail, sauf celles du 2 octobre et 8 octobre 2018.

L'employeur aurait été tenu informé de sa situation notamment de ce que la blessure grave au genou aurait nécessité des interventions chirurgicales et un long suivi médical. Au moment du licenciement, les blessures au genou n'auraient pas encore été consolidées, ce dont l'employeur aurait été au courant.

Il conteste encore n'avoir informé l'employeur des prolongations et des renouvellements de ses absences que le jour même ou quelques jours en avance.

Il se réfère encore à la jurisprudence en matière d'absentéisme habituel selon laquelle les absences dues à un accident de travail ne pourraient justifier un licenciement.

Il conteste énergiquement que l'entreprise employeuse ait subi une perturbation due à sa maladie.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 6 septembre 2019 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

• dommage matériel	15.925,76 €
• dommage moral	8.000,00 €
• indemnité de préavis + de départ (solde)	20.297,74 €

Par ailleurs, il réclame la somme de 3.000 euros au titre d'indemnité de frais et honoraires d'avocat qu'il aurait dû supporter.

La partie défenderesse soutient que la lettre de motivation reposerait sur des motifs précis, réels et sérieux et que partant le licenciement serait justifié.

Les absences régulières et répétées du requérant auraient créé une sérieuse désorganisation de l'entreprise employeuse qui, étant de petite taille, n'aurait pas su si requérant allait se présenter à son poste de travail à l'issue d'une période d'incapacité de travail.

Elle n'aurait pas pu engager un autre salarié en plein temps pour pourvoir à ces absences.

La société employeuse conteste ensuite énergiquement que les absences répétées du requérant aient eu pour cause un accident de travail que le requérant a subi en 2015. Selon ses informations, l'ORGANISATION1.) aurait clôturé le dossier depuis un certain moment.

L'employeur conclut donc au débouté des demandes de PERSONNE1.) alors qu'il est d'avis que les motifs gisant à la base de son licenciement seraient tous précis, réels et sérieux.

Il a encore formulé, pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les motifs du licenciement.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Le licenciement**

#### *précision des motifs invoqués*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur reproche en substance à PERSONNE1.) un absentéisme récurrent en 2018 et 2019.

L'employeur a fait figurer dans le courrier des motifs un tableau reprenant les périodes d'absences du requérant au cours des années 2018 et 2019, indiquant les noms des médecins prescripteurs, les dates et les durées d'absence.

A la cinquième page du courrier des motifs, l'employeur invoque ensuite, en des termes suffisamment précis, une perturbation de l'organisation de l'entreprise causée par l'absentéisme du requérant.

Le tribunal constate que les motifs sont énoncés avec la précision requise permettant au salarié de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Dès lors, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement, le moyen relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de motivation du congédiement doit être rejeté.

#### *caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les absences habituelles pour cause de maladie peuvent ainsi à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise et lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est encore généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

PERSONNE1.), ne contestant pas avoir été en incapacité de travail pendant les périodes indiquées dans la lettre de motivation, a fait plaider avoir subi un accident de travail en date du 8 mai 2015, que les blessures n'auraient pas été consolidées au moment du licenciement, de sorte que son absentéisme ne saurait constituer un motif valable de licenciement. Il a précisé que ses absences pendant la période du 2 et 8 octobre 2018 auraient eu pour cause une luxation d'un doigt, les autres périodes d'absence étant la conséquence de l'accident de travail.

Le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé, la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir:

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié (Cour d'Appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, 35867).

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

En revanche, il est de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

En effet, dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Ainsi, il a été retenu que les absences dues à des accidents de travail ont leur origine dans l'activité de l'entreprise et que l'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ne constitue pas un motif de licenciement.

Les absences pour raisons médicales consécutives à un accident du travail ne justifient donc pas un licenciement avec préavis.

En l'espèce, l'employeur a invoqué des absences durant les années 2018 et 2019.

Il a fait plaider que l'accident de travail est survenu en 2015. Pendant les années 2016 et 2017, les absences de PERSONNE1.) auraient pratiquement cessé. Suivant les informations reçues par son ancien salarié, l'ORGANISATION1.) aurait clôturé son dossier et que son état se serait trouvé consolidé. L'employeur conteste avoir été informé de ce que l'ORGANISATION1.) aurait réouvert le dossier du requérant.

La société SOCIETE1.) a versé en cause les certificats d'incapacité de travail du requérant depuis la survenance de l'accident du travail le 8 mai 2015.

Il en ressort que le dernier certificat médical d'incapacité de travail renseignant encore l'accident de travail du 8 mai 2015 date du 25 janvier 2016.

Pour ce qui est des absences comprises entre janvier 2018 jusqu'au 6 septembre 2019, jour du licenciement, il se dégage de ces pièces que pour l'année 2018, les certificats émanent de six médecins différents. Bien que certains certificats médicaux sont établis par des médecins spécialisés en orthopédie ou en rééducation fonctionnelle, aucun certificat ne précise la cause exacte de la maladie.

Sur lesdits formulaires, la case réservée à un accident de travail n'est nulle part remplie.

D'autre part, il s'y trouvent également des certificats établis pour des courtes périodes d'absence.

Pour l'année 2019, le requérant a remis, parmi les certificats médicaux, un certificat médical établi par un médecin établi à ADRESSE4.). Il ressort de cette attestation que PERSONNE1.) a été admis aux urgences en date du 20 janvier 2019 pour le motif suivant : « *having the right knee locked* » et qu'il a été opéré par la suite. Il se dégage encore de la pièce 13) datée du 21 novembre 2019, donc postérieurement au licenciement, qu'il a encore une fois été opéré à ADRESSE4.). Les autres certificats médicaux versés émanent du Centre National de Rééducation Fictionnelle et ne renseignent que sur les périodes d'incapacité de travail.

Force est de constater que seules les deux attestations médicales établies par des médecins à ADRESSE4.) sont plus circonstanciées alors qu'il en ressort que le requérant a souffert de problèmes avec un genou.

Or, il n'en ressort pas non plus de ces certificats que les problèmes de santé du requérant trouvent leur origine dans l'accident de travail du 8 mai 2015.

Il n'a pas non plus été spécifié pour quelles raisons le requérant a dû se faire opérer à ADRESSE4.) et non pas au Luxembourg.

Dès lors, les absences en 2018 et 2019, non contestées par le requérant, constituent partant en l'espèce des absences habituelles pour cause de maladie.

Si le requérant soutient que ces absences prolongées ne justifieraient pas son licenciement alors qu'elles seraient la suite d'un accident de travail ou une maladie professionnelle, il lui appartient, au vu des contestations de la partie défenderesse, de le prouver.

En effet, la preuve du lien direct entre l'absence invoquée par l'employeur et l'activité professionnelle du salarié licencié incombe à ce dernier (cf. not. Cour d'appel, VIII, 06.01.2011, numéro du rôle 34 840 ; 12.03.2015, numéro du rôle 40 838).

A cet égard, PERSONNE1.) a versé un courrier de l'ORGANISATION1.) du 22 juin 2015 l'informant que la déclaration d'accident du 8 mai 2015 a été enregistrée.

Toutes les autres pièces relatives à la procédure de reclassement professionnel sont postérieures au licenciement avec préavis intervenu le 6 septembre 2019.

L'avis du service de santé au travail du 8 novembre 2019 constate une inaptitude provisoire à remplir les tâches du dernier poste auprès de la société défenderesse.

La Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a été saisie en date du 1<sup>er</sup> octobre 2019.

La décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail décidant le reclassement professionnel externe de PERSONNE1.) date du 16 décembre 2019.

Il y a lieu de constater que tous les documents discutés ci-avant sont postérieurs au 6 septembre 2019 et ils ne font pas apparaître un lien causal direct avec l'accident de travail du 8 mai 2015.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate qu'il ne résulte pas des pièces versées en cause que les absences énoncées dans la lettre de motivation au cours des années 2018 et 2019 résultent de l'accident de travail.

Les allégations du requérant selon lesquelles il aurait informé l'employeur que son dossier auprès de l'ORGANISATION1.) n'a pas été clôturé et que ses blessures au genou consécutives à l'accident de travail ont été à l'origine des absences en 2018 et 2019 ne ressortent pas des éléments du dossier.

Il s'ensuit que les pièces versées par le requérant ne permettent en effet pas de déterminer si ses absences pour la période allant de janvier 2018 au 6 septembre 2019 sont dues aux conséquences de l'accident de travail portées à la connaissance de l'employeur.

En effet, les certificats médicaux du requérant envoyés à l'employeur couvrant les absences en 2018 et 2019 n'indiquent pas si les maladies du requérant sont dues à un accident de travail.

Il convient donc de conclure que la preuve du lien direct entre l'absence invoquée par l'employeur et l'activité professionnelle du salarié n'est pas rapportée à suffisance.

En conséquence, il faut considérer que compte tenu de la période d'absentéisme suffisamment longue, du taux d'absentéisme élevé et répété, la partie défenderesse était en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière du requérant pour assurer une organisation efficace de son service.

PERSONNE1.) conteste encore vigoureusement que ses absences aient désorganisé le service de la partie défenderesse.

Il convient d'emblée de remarquer que le passage dans la lettre de motivation relatif aux informations que le salarié aurait informé l'employeur le jour même ou « *que peu de jours* » avant le renouvellement des absences, est à écarter alors que PERSONNE1.) semble avoir respecté les exigences de l'article L.121-6 du Code du travail en informant l'employeur le premier jour et en communiquant ses certificats médicaux dans les délais légaux puisque l'employeur n'a pas énoncé de reproche en ce sens. Or, l'employeur ne saurait imposer des délais plus sévères aux dispositions légales.

Cet argument n'est d'ailleurs pas à lui seul déterminant pour savoir si l'absentéisme du requérant a causé une désorganisation de l'entreprise.

Il est en effet admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), le courrier des motifs ne contient pas de contradictions dans la partie relative à la perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse.

Cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce.

En l'espèce, l'absentéisme habituel étant important en 2018 et 2019, la partie défenderesse était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration du requérant ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à la partie défenderesse de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

Dès lors, le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 6 septembre 2019 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

En conséquence, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) ayant été déclaré justifié et il y a lieu de le débouter de ses prétentions indemnitaires concernant les préjudices matériel et moral.

## **Les autres demandes**

### *Indemnités de départ et de préavis*

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.297,74 au titre de solde redu relatif à l'indemnité de départ et l'indemnité de préavis.

A l'appui de sa demande, il fait valoir que l'employeur aurait opté pour la prolongation du délai de préavis en remplacement du paiement de l'indemnité de départ, de sorte le délai de préavis aurait dû prendre fin le 14 juin 2020.

Suite à son reclassement externe, l'employeur aurait cessé le paiement le montant de l'indemnité de préavis.

Il considère que le bénéfice de l'indemnité de départ ne serait exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave ou lorsque le salarié peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse normale.

Il estime que le droit au paiement de l'indemnité de départ prendrait naissance au moment du licenciement et qu'elle serait devenue exigible au moment de son reclassement externe.

Le requérant se réfère à cet égard un arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2019, numéro CAL-2018-00566 du rôle.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse au vu de la décision de reclassement externe intervenue et donc de la cessation de plein droit du contrat de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié en date du 6 septembre 2019 moyennant d'un délai de préavis allant jusqu'au 14 juin 2019 en application de la disposition de l'article L.124-7 (2) du Code du travail.

Pendant le délai de préavis, Il a fait l'objet d'une décision de reclassement externe par la Commission Mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du 16 décembre 2019.

En vertu de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, le salarié qui est licencié par son employeur a droit à une indemnité de départ dont le montant est échelonné suivant le nombre des années de services continus auprès du même employeur. Le bénéfice de l'indemnité de départ n'est exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave (article L.124-10 du même code) ou lorsque le salarié peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale.

Aux termes du paragraphe (2) de l'article L.124-7 du Code du travail, l'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L.124-3 qui, dans le cas du requérant, ont été portés à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de quinze années au moins, option que la société SOCIETE1.) a retenue dans le cas du licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

L'arrêt précité par le requérant a été cassé par un arrêt de la Cour d'appel du 1<sup>er</sup> avril 2020 (numéro CAS-2020-0034) qui a retenu que : « *Dès lors que l'option exercée par l'employeur dans la lettre de licenciement de ne pas verser à la salariée une indemnité de départ, mais de prolonger le délai de préavis légal, exclut dans le chef de la salariée la naissance du droit à une indemnité de départ, les juges d'appel, en retenant que le droit de la salariée à une indemnité de départ qui avait pris naissance au moment du licenciement avec préavis était devenu exigible au moment de la cessation de plein droit du contrat de travail, au motif que la conversion de l'indemnité de départ en prolongement du préavis ne pouvait plus être exécutée, ont violé les dispositions visées au moyen.* »

La Cour d'appel, dans son arrêt rendu après causation en date du 18 novembre 2021 (numéro CAL-2018-00566 du rôle), a décidé que : « *Il ressort de l'arrêt précité de la Cour de Cassation, que le droit à l'indemnité de départ est exclu dans le chef de X, son employeur, la société Y, ayant valablement opté, au*

*moment du licenciement, pour la prolongation du délai de préavis légal en application des dispositions des articles L.124-7, paragraphe 1, alinéa 1er et L.124-7, paragraphe 2 du Code du travail. »*

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) dont le préavis n'a pas pu être exécuté intégralement par lui en raison de la cessation de plein droit du contrat de travail au cours du délai de préavis, suite à la décision de reclassement externe survenue, est à rejeter comme non fondée.

### **Frais et honoraires d'avocat**

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 3.000 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce, d'une part, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix du requérant de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

D'autre part, aucune pièce n'a été versée pour justifier la demande.

Enfin, aucune faute de l'employeur n'est établie.

Par conséquent, la demande doit partant être déclarée non fondée.

### *Indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

### **Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, est à rejeter.

## **PAR CES MOTIFS**

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

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare** justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 6 septembre 2019;

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis;

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'un solde au titre de l'indemnité de départ et de l'indemnité de préavis ;

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en paiement de frais d'avocat;

**déboute** l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande;

**déboute** PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

**laisse** les frais et dépens à charge de PERSONNE1.).

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 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.

**s. Simone PELLEES**

**s. Véronique JANIN**