

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 267 / 2024
L-TRAV-93/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JANVIER 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Yves TUMBA MWANA, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR
GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,
inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,
représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT,

avocat à la Cour, en remplacement de Maître François COLLOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 février 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 décembre 2023. Lors de cette audience Maître Yves TUMBA MWANA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2021 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	11.031,52 euros
Préjudice matériel	33.094,56 euros
Préjudice moral	5.515,76 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 11 décembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de consultant par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 juin 2017, avec effet au 21 juin 2017.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 8 septembre 2021 qui se lit comme suit :

« (...) Nous avons le regret de vous notifier, par la présente, votre licenciement avec effet immédiat.

Vous avez été engagé par notre société en tant que "Consultant" par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec effet à partir du 21/06/2017.

A ce titre, vos tâches consistaient notamment dans, sans que cette liste soit exhaustive :

- *La participation à des projets visant à améliorer le fonctionnement de nos clients tant d'un point de vue organisationnel que technique, marketing ou commercial ;*
- *Le développement de compétences en matière de Gestion des activités Back-office des fonds d'investissement suivant les axes Agent de Transfert, Comptabilité de Fonds et Conservation de titre ;*
- *La participation aux activités de suivi de projet ;*
- *La préparation de reporting (timesheets projets servant à la facturation, reporting individuel) ;*
- *La mise en œuvre de l'ensemble des moyens pour atteindre les objectifs fixés ; - Etc.*

Votre licenciement avec effet immédiat trouve son origine dans votre absence injustifiée en violation manifeste des dispositions légales.

Je me permets de vous rappeler que votre lieu de travail est en principe le bureau d'Advisory Key au Luxembourg, tout à considérer que les déplacements chez nos clients font partie intégrante de votre contrat.

Après une mission temporaire effectuée en France et venue à son terme le 30 juillet 2021, vous deviez reprendre votre poste de travail au Luxembourg en nos bureaux, situé ADRESSE2.), L-ADRESSE2.), en date lundi 2 août 2021.

Vous avez été en congé légal du lundi 2 août 2021 au vendredi 13 août 2021, et deviez dès lors revenir au bureau au Luxembourg le lundi 16 août 2021. Vous aviez demandé un congé supplémentaire de 15 jours pour la période du lundi 16 août 2021 au 2021 au vendredi 27 août 2021, dès lors au total 4 semaines de congés.

Nous vous avons néanmoins informé par téléphone, puis par email du 27 juillet 2021 envoyé à 9h45 qu'il était compliqué de valider la période supplémentaire demandée (du 16 août 2021 au 27 août 2021), alors que nous pouvions avoir un nouveau projet qui démarrerait le 16 août et nécessiterait votre présence obligatoire en nos bureaux à cette date. Par conséquent, nous n'avons pas pu valider ces congés additionnels sollicités.

A notre grande surprise, nous avons reçu un email de votre part en date du 11 août 2021 ayant pour objet la communication d'un certificat médical provenant du ADRESSE3.) (voir certificat joint, annexe 1), pour la prédite période de congés supplémentaires que nous n'avons pas validées. Plus précisément, ce certificat médical fait état d'une incapacité de travail couvrant la période du lundi 16 août au lundi 30 août 2021.

Comme précisé dans notre email qui vous été envoyé le 25 août 2021, nous avons été très surpris de recevoir un certificat médical couvrant la période correspondant à votre demande de congés légaux supplémentaires qui n'avaient pas été validées.

En tout état de cause, cette incapacité de travail ne vous empêchait pas de prendre l'avion du ADRESSE3.) et de rentrer à votre domicile afin de pouvoir organiser votre retour au bureau au Luxembourg pour le mardi 31 août 2021.

D'ailleurs, dans notre prédit email du 25 août 2021, nous vous avons clairement informé que suite au certificat médical reçu, nous attendions dès lors votre retour pour le 31 août 2021 au Luxembourg "dans nos locaux à ADRESSE2.)".

Cependant, quelques heures seulement avant votre prise de fonction, soit le 30 août 2021 à 22h02, vous nous avez envoyé un email nous informant (i.) "être de retour de congés aujourd'hui" donc le 30 août 2021, et (ii.) "être soumis à une quarantaine contrôlée obligatoire de 10 jours par les autorités françaises". Vous avez ajouté qu'"en ce sens, je suis sous quarantaine du Mardi 31 Août au Jeudi 09 Septembre avec Test PCR Obligatoire le Vendredi 10 Septembre, je ne peux pas quitter le territoire française pendant cette période d'isolement à domicile".

D'une part, il est intéressant de constater que dans votre prédit email vous faites état d'un retour de "congés" en date du 30 août 2021, alors que vous étiez censé être en incapacité de travail durant cette période. Ceci remet sérieusement en doute la période d'incapacité de travail signalée alors que vous êtes, vous-mêmes, en aveu de revenir d'une période de congés. Nous vous rappelons que nous n'avions pas validé votre demande de congés de deux semaines supplémentaires alors que nous vous avons fait savoir que nous pouvions avoir un nouveau projet qui démarrerait le 16 août et nécessiterait votre présence obligatoire en nos bureaux à cette date.

D'autre part, vous ne vous êtes pas présenté dans nos locaux, situé ADRESSE2.), le 31 août 2021 comme vous le deviez, et n'avez pas dûment justifié cette absence, d'une durée de 9 jours à la date du 8 septembre 2021.

En effet, à ce jour, nous n'avons toujours rien reçu de votre part justifiant vos absences depuis le mardi 31 aout 2021.

Plus précisément, vous n'avez pas rempli vos obligations légales découlant de loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail, qui précise à son article 2 que : "Par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du même code, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé de soumettre à l'employeur, au plus tard le huitième jour de son absence, une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant de l'autorité nationale compétente et servant de certificat d'incapacité de travail."

Il résulte de ce qui précède que vous aviez l'obligation de nous communiquer une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant des autorités françaises, et servant de certificat d'incapacité de travail, au plus tard pour le mardi 7 septembre 2021.

Or, force est de constater qu'à ce jour, soit le 8 septembre 2021, nous ne disposons toujours pas de la prédite ordonnance (!).

Il en résulte que vous êtes en absence injustifiée depuis le mardi 31 août 2021. De plus, vous êtes en aveu, dans votre prédit email du 30 août 2021, de vous êtes unilatéralement accordé une période supplémentaire de congés (deuxième quinzaine d'août), et non d'incapacité de travail, malgré le fait que nous n'avions pas validé cette demande de congés supplémentaires et vous avons informé avoir besoin de votre présence pour le 16 août 2021.

Un tel comportement est absolument inacceptable alors qu'il contrevient à vos obligations légales essentielles et aux instructions qui vous ont été données de la part de votre employeur.

Les faits tels que précités constituent une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail, la présence du salarié sur son lieu de travail étant une obligation de résultat.

Au vu de ce qui précède, compte tenu du fait que votre comportement négligent et non professionnel, en totale contrariété avec votre obligation de loyauté, a immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail, nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat en date de ce jour pour faute grave dans votre chef (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 41 ans et avait une ancienneté de service de 4 ans et 2 mois.

Motifs de la décision

Quant au moyen tiré de la violation de la protection légale contre le licenciement

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait pas été admise à se fonder sur l'article 2 de la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L.121-6 du code du travail luxembourgeois pour justifier son licenciement avec effet immédiat, alors qu'à son retour en France, après son séjour au ADRESSE3.), il n'aurait pas disposé d'une telle ordonnance, qui n'existerait pas en France à défaut d'avoir été prévue par le législateur. En effet, les voyageurs non vaccinés, rentrant sur le territoire français, auraient juste été tenus de faire une déclaration sur l'honneur et respecter une mise en quarantaine obligatoire de 10 jours après avoir effectué un test antigénique négatif. Le 8 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait donc pas été autorisée à résilier le contrat de travail avec effet immédiat et le licenciement serait partant abusif au sens de l'article L.121-6 (3) du code du travail. À l'appui de son argumentaire, il verse la capture d'écran suivante :

	Je suis vacciné(e)*	Je ne suis pas vacciné(e)
Motif impératif à justifier pour le voyage	Non	Oui, Motif impératif de la liste des pays "rouges"
Test exigé avant l'embarquement	Test PCR ou antigénique négatif de moins de 48h avant le départ	Test PCR ou antigénique négatif de moins de 48h au départ
Test à l'arrivée en France	Test antigénique à l'arrivée en France selon votre pays de provenance	Test antigénique à l'arrivée en France selon votre pays de provenance
Quarantaine à l'arrivée en France	Non	Quarantaine obligatoire de 10 jours à partir de l'arrivée en France, à contrôler par les autorités
Déclaration sur l'honneur	Oui	Oui

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que PERSONNE1.) ne serait pas protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail et de la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire audit article, dans la mesure où il ne démontrerait pas avoir rempli les conditions légales, dont celle relative à la production d'une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement. Il s'agirait donc d'une absence injustifiée du 31 août 2021 au 8 septembre 2021.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en 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 médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

La loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du code du travail disposait, en son article 2, que « *par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du même code, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé de soumettre à l'employeur, au plus tard le huitième jour de son absence, une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant de l'autorité nationale compétente et servant de certificat d'incapacité de travail* » et l'article 3 énonçait que « *par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du même code, l'employeur averti conformément à l'article L. 121-6, paragraphe 1^{er}, du code du travail, en possession du certificat médical visé à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du code du travail ou en possession d'une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement visée à l'article 2 n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 du code du travail pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail* ».

En l'espèce, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il avait satisfait, à la date du licenciement du 8 septembre 2021, aux obligations légales précitées s'agissant de la période d'absence alléguée, soit du 31 août 2021, lendemain du dernier jour de son « *certificat médical de repos* » du 11 août 2021 établi par le Dr PERSONNE2.), au 7 septembre 2021 (« *huitième jour de son absence* » au sens de l'article 2 précité de la loi du 19 décembre 2020) inclus.

Le Tribunal constate que si PERSONNE1.) se prévaut du statut — plus contraignant pour lui et, par ricochet, pour son employeur, dans le sens où le salarié vacciné était dispensé, notamment, de quarantaine — de non-vacciné contre le Covid-19, il ne verse *aucun* élément de preuve en ce sens aux débats ; quand bien même que cela représenterait la preuve d'un fait négatif, il demeure qu'il s'agit d'une information à laquelle l'employeur ne saurait en principe avoir accès de sa simple propre initiative, de sorte que la partie requérante ne saurait être simplement dispensée de la charge de preuve de son allégation.

Même à admettre, par hypothèse, que PERSONNE1.) n'ait pas été vacciné contre le Covid-19 au moment des faits litigieux et si chacune des parties verse sa propre version des dispositions anti-Covid-19 qui auraient été applicables à l'époque en France, il demeure qu'il résulte informations officielles en ligne consultées par le Tribunal que le ADRESSE3.) se trouvait classé « *pays rouge* » à partir du 21 août 2021 (suivant arrêté du 18 août 2021 modifiant l'arrêté du 7 juin 2021 identifiant les zones

de circulation de l'infection du virus SARS-CoV-2, publié au JORF n° 0192 du 19 août 2021) et que cela impliquait, notamment, que « pour l'entrée sur le territoire pour un voyageur en provenance d'un pays "rouge" [...] si le voyageur n'est pas vacciné ou s'il ne dispose pas d'un schéma vaccinal complet : [...] il fait systématiquement l'objet d'une mesure de quarantaine ou d'isolement qui sera prononcée par arrêté préfectoral à son arrivée en France métropolitaine pour une durée de dix jours, et sera contrôlée par les forces de sécurité »¹ (v. également, dans le même sens, la capture d'écran reproduite ci-dessus versée par PERSONNE1.), colonne de droite, avant-dernière ligne).

Or, une telle « mesure de quarantaine ou d'isolement prononcée par arrêté préfectoral à son arrivée en France » se serait précisément à identifier à « une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement » telle que requise par l'article 2 précité de la loi du 19 décembre 2020.

Ainsi y a-t-il lieu de retenir que PERSONNE1.) n'établit pas qu'il remplissait les conditions de l'article 2 précité de la loi du 19 décembre 2020, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement offerte par l'article 3 de la même loi. Il s'ensuit que le moyen afférent de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste l'existence d'une absence injustifiée dans son chef, au motif que l'absence de mise en en quarantaine par les autorités françaises ne saurait être considérée comme une absence injustifiée et constituer une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Il aurait bien informé son employeur de sa mise en quarantaine, laquelle aurait justifié son absence.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à l'existence de motifs réels et sérieux, qui consisteraient dans une absence injustifiée de plus d'une semaine et dans « un retour de congés » suite à des congés non validés par l'employeur.

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et

¹ MEDIA1.) : « Covid-19 : le ADRESSE3.) et l'Algérie classés en pays "rouges" », publication du 21 août 2021.

définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

En l'espèce, le Tribunal constate, au vu des pièces versées, que :

- PERSONNE1.) s'était vu accorder des congés du lundi 2 août 2021 au dimanche 15 août 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. lui ayant signalé par courriel du mardi 27 juillet 2021 que, s'agissant d'une prolongation demandée par le requérant jusqu'au vendredi 27 août 2021 (soit 2 semaines de travail de plus), « *il est compliqué de valider la période du 16 au 27 août [...] en effet nous pourrions avoir un projet qui pourrait démarrer le 16 août pour lequel votre présence serait obligatoire* »,
- dans la suite, PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur un « *certificat médical de repos* » du 11 août 2021 établi par le Dr PERSONNE2.) à ADRESSE4.) (ADRESSE3.) portant sur la période de 20 jours du mercredi 11 août 2021 au lundi 30 août 2021 – qui couvrait ainsi de fait la période de deux semaines de travail entre le lundi 16 août 2021 et le vendredi 27 août 2021 pour laquelle PERSONNE1.) avait sollicité des congés, lesquels n'étaient toutefois pas encore validés par son employeur,
- le 25 août 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a écrit à PERSONNE1.) : « (...) nous attendons votre retour le 31 août 2021 au Luxembourg dans nos locaux à ADRESSE2.). Nous avons été surpris de recevoir un certificat médical qui correspond exactement à la deuxième partie des congés que vous aviez demandés et qui n'avaient pas encore été validés... »,
- le lundi 30 août 2021 à 22.02 heures, soit la veille de son retour attendu au Luxembourg, PERSONNE1.) écrit à son employeur : « (...) je vous informe être de retour de congés aujourd'hui, j'étais au ADRESSE3.) qui est classé à présent en Rouge. Pour mon cas, cela implique que je suis soumis à une quarantaine contrôlée obligatoire de 10 jours par les autorités françaises et un test PCR à l'issue de cette période d'isolement [...] je ne peux pas quitter le territoire française pendant cette période d'isolement à domicile (...) » ; dans la mesure où il se trouvait à ce moment-là en fin de congé unique de maladie au vu du « *certificat médical de repos* » du 11 août 2021, il peut être raisonnablement admis que PERSONNE1.) se considérait en réalité, de par l'expression « *de congés* » qu'il a choisie lui-même, revenir de congés annuels payés,
- bien qu'il insiste ainsi sur le fait qu'il s'agissait d'une « *quarantaine contrôlée obligatoire de 10 jours par les autorités françaises* » pour en déduire à son profit

qu'il serait dans l'impossibilité de se présenter auprès de son employeur au Luxembourg le lendemain, PERSONNE1.) n'établit pas avoir été effectivement et personnellement soumis dans la suite à une « *mesure de quarantaine ou d'isolement prononcée par arrêté préfectoral à son arrivée en France* » ni avoir été en incapacité médicale de travailler, ni ne prouve-t-il avoir proposé, dans les circonstances précises qui viennent d'être exposées, à son employeur de se tenir à disposition de celui-ci pour une exécution de substitution de son contrat de travail, dans la mesure où il ne saurait être considéré, par principe, que la finalité de la mise en quarantaine est comparable à celle d'un congé de maladie, au sens de la jurisprudence, dont la finalité est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie (v. en ce sens : CJUE, 14 déc. 2023, aff. C-206/22, *Sparkasse Südpfalz*, points 41 et 43, renvoyant au point 31 et l'arrêt y référencé : CJUE, 30 juin 2016, aff. C-178/15, *Sobczyszyn*, point 25).

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. établit une absence injustifiée de 8 jours dans le chef de PERSONNE1.), lequel contrevenait ainsi à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail et la société défenderesse était en droit d'affirmer, dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2021, que le « *comportement négligent et non professionnel, en totale contrariété avec [l'] obligation de loyauté, a immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail* ».

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base dudit licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à justifier le licenciement pour faute grave.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 8 septembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière