

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 726 / 2024
L-TRAV-375/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 FÉVRIER 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	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 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

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, en remplacement de Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 8 juillet 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 1^{er} août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 29 janvier 2024. Lors de cette audience Maître Desislava GOSTEVA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Camille SAUSY 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 8 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2022 qu'il qualifie d'abusif et à *titre principal*, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 29 janvier 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	3.325,72 euros
Préjudice matériel	5.786,46 euros
Préjudice moral	4.000,00 euros

La partie demanderesse réclame, à *titre subsidiaire*, le montant de 1.662,86 euros à titre de réparation du dommage résultant du caractère irrégulier en la forme dont serait affecté le licenciement prononcé à son égard.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et 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.A.

À l'audience du 29 janvier 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de chauffeur-livreur par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 juin 2019, avec effet à la même date.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 12 avril 2022, qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente et suite à la convocation à un entretien préalable le 11 avril 2022 en vue d'un éventuel licenciement et auquel vous ne vous êtes pas présenté, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat votre contrat de travail suite aux motifs ci-après exposés.

Vous avez été embauché par notre société en qualité de chauffeur-livreur national/international par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 11 juin 2019 et avec date d'entrée en service le 11 juin 2019.

Votre licenciement trouve son origine dans votre comportement en violation flagrante des obligations légales du Code du Travail, concernant votre absence injustifiée depuis le 28 mars 2022 à ce jour. Nous n'avons donc pas d'autre choix que de sanctionner de tels manquements par un licenciement avec effet immédiat pour faute grave lequel se motive comme suit :

Vous êtes dès lors en absences injustifiées depuis le 28 mars 2022, n'ayant donné aucune nouvelle depuis cette date, ni par téléphone le premier jour de votre absence ni par la remise d'un certificat médical le troisième jour de votre absence, à supposer que vous êtes en arrêt de maladie.

Vous n'êtes pas sans savoir que la présence sur le lieu de travail est une obligation de résultat dans le chef du salarié.

Vous n'avez ainsi pas rempli vos obligations légales découlant de l'article L.121-6 du Code du Travail alinéa 2, selon lequel (i) le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci, et que (ii) 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

Or, les prescriptions légales de l'article L.121-6 du Code du Travail ont justement pour but de permettre à l'employeur, en cas d'absence d'un salarié, d'organiser son service en tenant compte de la durée prévisible de l'absence.

Par ailleurs, vos absences répétées, certes pour raison de santé, mais réelles néanmoins, provoquent une gêne indiscutable au fonctionnement du service. Ces perturbations, générées par la fréquence de vos absences, sont telles qu'elles ne nous permettent plus de compter sur une collaboration régulière et efficace de votre part. Nous notons qu'elles ont des conséquences sur le comportement de vos responsables, de vos collègues de travail appelés dans l'urgence à vous remplacer et sur les surcoûts que cette situation génère. A titre d'exemple, il apparait que depuis le mois d'octobre 2021, sur les 137 jours ouvrés comptés et en dehors des congés payés que vous avez pris légalement vous avez été absent 123 jours au cours des 8 arrêts que vous avez présentés sur cette période. En effet, voici le détail des arrêts maladie et absences injustifiées énoncés ci-dessus :

- *Du 28 mars 2022 à ce jour, nous avons noté cette période en absence injustifiée,*
- *Du 23 février 2022 au 27 mars 2022, nous n'avons reçu votre certificat médical que le 2 mars 2021, soit 5 jours après le délai légal,*

- Du 17 janvier 2022 au 23 février 2022 nous n'avons reçu le certificat médical que le 24 janvier 2022, soit 5 jours après le délai légal,
- Du 13 décembre 2021 au 9 janvier 2022, nous n'avons reçu votre certificat médical que le 24 décembre 2022, soit 9 jours après le délai légal ;
- Du 29 novembre 2021 au 13 décembre 2021, nous n'avons reçu le certificat médical que le 3 décembre 2021, soit 2 jours après le délai légal ;
- Du 2 novembre 2021 au 30 novembre 2021, nous n'avons reçu le certificat médical que le 9 novembre 2021, soit 5 jours après le délai légal,
- Du 25 octobre 2021 au 31 octobre 2021, nous n'avons reçu le certificat médical que le 3 novembre 2021, soit 7 jours après le délai légal,
- Du 18 octobre 2021 au 22 octobre 2021 prescrit le 18 octobre 2021 ;
- Du 27 septembre 2021 au 1^{er} octobre 2021, nous n'avons reçu le certificat médical que le 6 octobre 2021, soit 7 jours après le délai légal

Au vu de ce qui précède, compte tenu du fait que votre comportement négligent et non professionnel en totale contradiction 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 37 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans et 10 mois.

Par ordonnance n° 3007/22 rendue le 28 novembre 2022, la présidente du Tribunal du travail de ce siège avait statué comme suit, sur requête de PERSONNE1.) tendant à voir constater la nullité du licenciement avec effet immédiat prononcé à son égard sur base des dispositions de l'article L.551-2 (2) du code du travail :

« (...) En l'espèce, le recours a été introduit après l'écoulement d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement. Il s'ensuit que la requête est à déclarer irrecevable pour cause de forclusion (...) ».

Motifs de la décision

Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 12 avril 2022 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, dont il aurait bénéficié, suivant certificat établi le 23 mars 2022 par le docteur PERSONNE2.), pour la période du 23 mars au 19 avril 2022. Il soutient à cet effet que *« le Salarié a informé l'Employeur, dès le premier jour d'absence, de son incapacité de travail. Cela ressort expressément de la lettre de licenciement, de sorte que ce n'est pas contesté par l'Employeur. Par ailleurs, en date du 12 avril 2022, l'Employeur était en possession du certificat d'incapacité de travail du Requérant ».* À titre subsidiaire, il fait valoir que la société SOCIETE1.) S.A. aurait été parfaitement au courant de la procédure de reclassement en cours dès novembre 2021 et de la saisine de la Commission mixte suivant courrier du médecin du travail du 12 avril 2022. La société SOCIETE1.) S.A. aurait agi à l'encontre de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, dans la mesure où elle aurait su qu'une procédure de reclassement allait être entamée, puisqu'elle en aurait été informée par téléphone par un médecin du travail. La société SOCIETE1.) S.A. aurait encore pu simplement appeler PERSONNE1.) pour s'enquérir de la situation.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste avoir reçu le certificat d'incapacité de travail établi le 23 mars 2022 par le docteur PERSONNE2.), relatif à la période du 23 mars

au 19 avril 2022. Par ailleurs, un avis du Service de santé au travail multisectoriel (STM) n'aurait pas la même valeur qu'un certificat de maladie. La protection offerte dans la suite d'une saisine de la Commission mixte de reclassement commencerait précisément avec ladite saisine. La convocation à l'entretien préalable de licenciement aurait constitué le point de départ de la procédure de licenciement, de sorte que le courrier de la médecin du travail, daté au 12 avril 2022, mais pour lequel aucune preuve d'envoi ne serait versée, serait sans incidence sur le statut de PERSONNE1.). 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 avvertir 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 ».*

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 12 avril 2022, aux obligations légales prévues aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée, soit du 28 mars (date d'un précédent certificat médical) au 19 avril 2022, pour laquelle il produit un certificat médical d'incapacité de travail établi par le docteur PERSONNE2.) le 23 mars 2022.

Or PERSONNE1.) ne verse pas d'éléments de preuve ni quant à l'information qui aurait été à donner le lundi 28 mars 2022, ni quant à la soumission à son employeur du certificat d'incapacité de travail en cause pour le mercredi 30 mars 2022 au plus tard.

Le fait que, dans les motifs du licenciement, l'employeur prenne position quant à une éventuelle absence pour cause d'incapacité de travail (« à supposer que vous êtes en arrêt de maladie ») ne saurait avoir pour effet de dispenser PERSONNE1.) de la preuve légale requise dans son chef. Il en va de même du reproche du défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail par la société SOCIETE1.) S.A. eu égard aux précédentes périodes d'incapacité de travail de PERSONNE1.), lequel ne saurait en outre pas utilement reprocher à la société employeuse de ne pas s'être activement renseigné auprès de lui, pareille exigence ne trouvant pas d'assise légale.

Par ailleurs, la présente instance relative à la demande de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif, sinon irrégulier le licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2022, ne saurait servir de substitut à l'action en nullité précédemment engagée par lui sur base de l'article L.551-2 (2) du code du travail, laquelle s'est soldée par une déclaration d'irrecevabilité par la juridiction saisie (voir *supra*, *sub* rétroactes). Ainsi, sous peine de violer la compétence spéciale prévue à cet effet audit article et réservée

au président du Tribunal du travail qui statue en matière d'*annulation*, la composition collégiale, appelée à se prononcer quant au caractère justifié sinon régulier du licenciement, ne saurait-elle statuer quant à une éventuelle incidence temporelle du courrier de saisine de la Commission mixte de reclassement par le médecin du travail suivant courrier daté au 12 avril 2022, soit le même jour que le prononcé du licenciement en cause.

Enfin, à défaut d'exceptions légales prévues à cet effet, le fait que le STM ait considéré PERSONNE1.) le 9 mars 2022 inapte pour le poste de chauffeur-livreur, ni même le fait que la médecin du travail ait pu appeler à la même date le service des ressources humaines de la société SOCIETE1.) S.A. « *pour demander si une mutation de poste dans le cadre d'un reclassement interne était possible* », ne sont-ils de nature à exonérer PERSONNE1.) de la charge de la preuve lui incombant lorsqu'il entend se prévaloir de l'article L.121-6 du code du travail.

Ainsi y a-t-il lieu de retenir que PERSONNE1.) ne prouve pas avoir satisfait à ses obligations inscrites à l'article L.121-6 (1) et (2) du code du travail, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement offerte par ledit article.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) S.A. de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail n'est pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif que, d'une part, l'on ne saurait pas si la faute grave consistait dans l'absence injustifiée ou dans des absences répétées, qui, elles, seraient tout au plus susceptibles d'appuyer un licenciement avec préavis, ainsi que, d'autre part, l'on ne saurait pas quand PERSONNE1.) était censé travailler, lui qui n'avait qu'un total de 28,75 heures de travail hebdomadaires à accomplir.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Aux termes 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* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet 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 licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des

motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.), ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a pas pu se méprendre à cet égard. Il résulte clairement du libellé de la lettre de motifs que la société SOCIETE1.) S.A. reproche, en substance, à PERSONNE1.) une absence injustifiée depuis le 28 mars 2022, qui aurait causé une désorganisation, et ce dans un contexte plus large de précédentes absences pour cause de maladie, pour lesquelles il se serait tardivement acquitté de ses obligations au regard de l'article L.121-6 du code du travail.

En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude et la pertinence des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité et du caractère sérieux des motifs.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait valoir que, mis à part le fait que l'on ne saurait pas si le motif du licenciement était une absence injustifiée ou des absences répétées, la société SOCIETE1.) S.A., qui emploierait plus de 250 salariés, aurait facilement pu réorganiser ses services. À cela s'ajouterait que la gravité d'une absence serait relative, dans la mesure où PERSONNE1.) ne travaillait, de par son contrat, que 28,75 heures par semaine. Il n'existerait pas de faute caractérisée comme suffisamment grave qui permettrait de justifier le licenciement.

La société SOCIETE1.) S.A. expose que PERSONNE1.) aurait systématiquement envoyé ses certificats médicaux en retard, circonstance à laquelle se serait ajoutée l'absence injustifiée à partir du 28 mars 2022. Elle se serait vue contrainte, devant le nombre de salariés qu'elle emploie, de faire respecter les dispositions légales quant à l'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail. Il existerait en outre une présomption de perturbation du service en sa faveur à la suite des nombreuses absences de PERSONNE1.).

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 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.

- *Examen du caractère réel des motifs*

Tel que retenu *supra*, PERSONNE1.) n'a pas satisfait aux obligations légales prévues aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail à partir du 28 mars 2022, ni n'établit-il de circonstances dispensatoires à cet égard. Le reproche d'une absence injustifiée à partir du 28 mars 2022, soit de 12 jours ouvrables au 12 avril 2022, date du licenciement, est dès lors à considérer comme réel.

Il est également établi qu'auparavant, PERSONNE1.) était absent du 27 septembre 2021 au 1^{er} octobre 2021 (une semaine), du 18 au 22 octobre 2021 (une semaine) et puis du 25 octobre 2021 au 27 mars 2022 (5 mois, correspondant à 109 jours ouvrables), suivant 6 certificats d'incapacité de travail successifs (soit une moyenne de 18,16 jours ouvrables par certificat).

Sur ces périodes d'incapacité de travail, et une fois écartés les certificats mentionnés par la lettre de licenciement dont il résulte cependant des pièces versées qu'elle se les est vu adresser dans les délais légaux par courriel par PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) S.A. établit pour trois certificats qu'ils ont été expédiés tardivement par PERSONNE1.), par voie postale de France (certificat du 25 octobre 2021 posté seulement le 27 octobre 2021 ; certificat du 2 novembre 2021 posté seulement le 4 novembre 2021 ; certificat du 13 décembre 2021 expédié seulement le 21 décembre 2021).

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate

du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée établie de PERSONNE1.) à partir du 28 mars 2022 jusqu'au 12 avril 2022, jour du licenciement, soit de 12 jours ouvrables, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

Or, bien qu'il faille admettre que la société SOCIETE1.) S.A. ne pouvait ignorer, de manière générale, que PERSONNE1.) était en proie à des difficultés de santé, le requérant ne saurait être considéré comme dispensé, dans l'appréciation *in concreto* et précisément devant la récurrence et la longueur totale de ses absences, à travers des certificats d'incapacité de travail d'une durée moyenne de 18,16 jours ouvrables, de toutes obligations légales d'information de son employeur quant à une incapacité de travail, pourtant limpides puisqu'il a prouvé à plusieurs reprises qu'il était à même de transmettre un certificat médical endéans les délais légaux par courriel à son employeur (voir encore, dans ce contexte, le courriel post-licenciement du 14 avril 2022 dans lequel PERSONNE1.) écrit « (...) *je suis toujours en arrêt jusqu'au 19 (...)* »). La société SOCIETE1.) S.A. était en effet en droit de continuer à attendre, sur toute la période d'incapacité de travail depuis le 25 octobre 2021, le respect des dispositions légales de l'article L.121-6 précité du code du travail, qui a non seulement un aspect justificatif (la dispense de travail, qui, lui, est la contrepartie de la continuation du paiement d'un revenu), mais encore un aspect organisationnel, matérialisé par les termes « *et sa durée prévisible* ».

En ce, la société SOCIETE1.) S.A. a valablement pu motiver le licenciement pour faute grave du 12 avril 2022 par l'absence injustifiée de 12 jours ouvrables, dans un contexte d'une absence préalable de plus de 5 mois pour incapacité de travail durant laquelle trois certificats d'incapacité médicale lui avaient été transmis tardivement.

Le licenciement pour faute grave du 12 avril 2022 était dès lors justifié.

Quant aux moyens tirés de l'irrégularité du licenciement

L'article L.124-12 (3) du code du travail dispose que « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

PERSONNE1.) conclut à l'irrégularité du licenciement pour faute grave du 12 avril 2022, et ce pour les motifs suivants :

- a) il aurait été licencié par courrier simple et non par courrier recommandé ;
- b) les formalités légales entourant la tenue de l'entretien préalable n'auraient pas été respectées, à défaut d'avoir laissé un délai suffisant entre l'envoi de la lettre

et la tenue de l'entretien préalable au licenciement pour lui permettre d'être informé de celui-ci : la société SOCIETE1.) S.A. aurait su pertinemment bien que PERSONNE1.), résident français, ne recevrait son courrier pas avant le 11 avril 2022 et aurait pu vérifier la réception ou l'absence de réception du courrier à l'aide du service *track and trace* offert par la poste ; le cas échéant, l'employeur aurait pu décaler l'entretien ultérieurement de façon à permettre au salarié de se présenter avec la personne de son choix.

Le grief repris *sub a)* n'est pas fondé, la société SOCIETE1.) S.A. établissant qu'elle a adressé la lettre de licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2022 non seulement par courrier simple, mais également par courrier recommandé du 12 avril 2022 à PERSONNE1.).

Quant au reproche repris *sub b)*, il y a lieu de constater que la convocation à l'entretien préalable au licenciement du lundi 11 avril 2022 à 14.00 heures a été expédiée le mardi 5 avril 2022, donc dans le respect des dispositions de l'article L.124-1 (2) du code du travail, qui énonce que « *le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe* ». Pour le surplus, le fait que PERSONNE1.) ait été licencié sans avoir été présent à l'entretien préalable relève d'un retard pris par les services postaux, non imputable à l'employeur qui avait prévu un délai qui doit être considéré comme normalement suffisant, par ailleurs combiné à l'intérêt assez relatif dont a fait preuve le requérant lui-même, qui s'est seulement manifesté le 14 avril 2022 (donc après avoir été licencié, licenciement dont il était avisé également le même 14 avril 2022) auprès de son employeur, moyennant courriel dans lequel il soutient que le courrier serait « *arrivé [le 11 avril 2022] plus tard que l'heure du RDV* » — sans qu'il ne se soit entré en contact à ce moment-là avec son employeur, dont le courrier de licenciement a seulement été posté le 12 avril 2022 à 18.57 heures.

Dans les conditions ainsi exposées, il n'existe pas de circonstances laissant conclure à une irrégularité formelle du licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2022 au sens de l'article L.124-12 (3) du code du travail, de sorte que le moyen afférent de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2022 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi qu'en indemnisation d'une irrégularité formelle du licenciement dont il se prévaut.

Accessoires

- *Demande 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.

- *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 et régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 12 avril 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

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,

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

