

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2963/2023
(rôle L-TRAV-540/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 7 N O V E M B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à ADRESSE1.) a rendu le j u g e m e n t qui suit

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

PERSONNE1.), salarié, demeurant à L-ADRESSE2.),

demandeur, comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à ADRESSE1.)

e t

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de ADRESSE1.) sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de ADRESSE1.), établie à L-ADRESSE4.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE5.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à ADRESSE1.).

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à ADRESSE1.), siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à ADRESSE1.) ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 05 octobre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 11 novembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de ADRESSE1.), se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 24 février 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 février 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 26 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 26 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 27 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 27 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par son mandataire, Maître Claudio ORLANDO.

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

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 5 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal de ce siège aux fins de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 abusif et de l'entendre

condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	6.676,64 €
- Préjudice matériel	13.583,01 €
- Préjudice moral	10.014,96 €

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

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 15.716,32 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 13 septembre 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société en qualité de technicien de laboratoire.

Par courrier recommandé du 21 septembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

SCAN

Par courrier recommandé du 29 septembre 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs énoncés.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs à la base de son licenciement ne revêtiraient pas le caractère de précision requis de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

En l'espèce, il y a lieu de constater que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce qu'ils sont dûment datés et détaillant les agissements prétendument répréhensibles de PERSONNE1.) avec les noms des personnes concernées permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir être parti en vacances en ADRESSE6.) et que son retour aurait dû se faire par avion le 10 septembre 2022 mais qu'en raison d'une grève son vol aurait été annulé.

Il soutient avoir informé le 10 septembre 2022 le Dr PERSONNE2.) du fait qu'il ne pouvait pas rentrer et être présent lundi 12 septembre 2022 à son lieu de travail, les billets d'avion étant trop chers.

Suivant les échanges versés en cause, le Dr PERSONNE2.) lui aurait accordé congé et indiqué qu'il n'avait pas besoin de rentrer jusqu'à mercredi, son remplacement ayant été organisé.

Il aurait d'ailleurs remercié PERSONNE3.) pour l'avoir remplacé.

Dans la mesure où il aurait informé son employeur de son absence et son absence n'ayant pas engendré de désagrément pour la société, PERSONNE1.) estime que son absence ne serait pas injustifiée telle que l'affirmerait la société.

La société fait valoir qu'en cas d'absence, PERSONNE1.) aurait dû avertir le Dr. PERSONNE4.), son supérieur hiérarchique, et non le Dr PERSONNE2.) via des messages privés.

Elle soutient qu'à aucun moment PERSONNE1.) n'aurait demandé de congés supplémentaires, ces jours d'absences n'ayant d'ailleurs pas été enregistrés dans le système par PERSONNE1.) comme congés.

Il aurait au contraire mis son employeur devant le fait accompli en lui imposant son absence sans justification alors qu'il était tout à fait possible pour PERSONNE1.) de rentrer de vacances et de se présenter sur son lieu de travail pour la reprise.

Etant donné que PERSONNE1.) avait une obligation de résultat de se présenter lundi matin à son lieu de travail, il lui aurait appartenu de s'organiser. PERSONNE1.) n'avait manifestement pas l'intention de rentrer de vacances.

L'absence de PERSONNE1.) aurait également désorganisé le service alors que PERSONNE3.) aurait dû se réorganiser afin de pouvoir travailler à la place de PERSONNE1.).

Les absences de PERSONNE1.) étant injustifiées, la société estime que le licenciement serait régulier.

PERSONNE1.) estime que la société lui aurait accordé trois jours de congés et il conteste encore que ses absences aient désorganisé la société.

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, il convient de rappeler que 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 revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère 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.

Conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Une absence injustifiée ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant encore apprécier la gravité suffisante du motif en tenant compte de toutes les circonstances entourant le congédiement.

La présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat, que toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur et qu'à défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

En l'espèce, il résulte du planning de travail de PERSONNE1.) du mois de septembre 2022 qu'il était en vacances du 5 au 9 septembre 2022 et qu'il devait reprendre le travail le lundi 12 septembre 2022.

Suivant les échanges de messages électroniques entre PERSONNE1.) et le Dr PERSONNE2.) versés en cause, PERSONNE1.) a informé le Dr PERSONNE2.) le 10 septembre 2022 de son impossibilité de se présenter à son lieu de travail le lundi. Il l'a encore informé que seul un retour mercredi était envisageable en raison du coût élevé des billets d'avion avant cette date.

Il a encore demandé si un autre collègue de travail peut le remplacer et sinon si la société lui paye le coût du billet d'avion pour un retour le lundi.

Suite à cet échange, le Dr PERSONNE2.) écrit le 10 septembre 2022 au Dr PERSONNE4.) ce qui suit :

« (...) PERSONNE1.) était en vacances cette semaine, en ADRESSE6.). Il vient de m'appeler pour me dire qu'à cause d'une grève de cheminots il a perdu la connexion pour son avion. Il me dit qu'il ne pourra pas venir travailler lundi et sûrement pas mardi non plus, seulement mercredi. J'ai téléphoné à PERSONNE3.) et malgré qu'elle a récup ce lundi ça ne la dérange pas de le faire. Par contre, elle ne travaille jamais le mardi. J'ai prévenu PERSONNE1.) qu'il devait être ici le mardi car PERSONNE3.) ne travaillera pas le mardi ni le mercredi car elle m'a demandé de faire la récup du lundi le mercredi. D'un autre côté il m'avait dit qu'il serait sûrement là pour le mercredi. Maintenant il m'écrit pour me dire qu'il va voyager jusqu'à milan pour prendre un vol le mercredi. Donc,

il travaillera seulement à partir de jeudi..pourquoi ? car le vol du lundi était trop cher, 326 € alors que celui de mercredi 40 €. De mon point de vu cela n'est pas mon problème. J'ai regardé, il est aujourd'hui à ADRESSE7.) et il y a un vol ENSEIGNE1.) demain pour 482 €. Oui c'est cher, mais ce n'est pas mon problème. J'ai aussi vu des vols pour ce lundi dans les 400 €. Encore une fois, je ne peux rien faire. Il me dit qu'il voyagera le mercredi car tous les autres vols ne sont pas dans son budget, à moins que le laboratoire lui paye le vol. Même en riant je trouve cela de très mauvais goût en sachant que c'est de sa faute réellement.

(...) Il ne m'a jamais parlé de comment faire pour son ENSEIGNE2.)..il ne m'a pas fait de demande de vacance..donc, il sera comme absent durant les jours à venir. Je pense également que ce n'est pas à moi de devoir régler tous ces problèmes. Nous sommes tous adultes et devons être responsables de nos actes. C'est sa décision de ne pas vouloir prendre un vol de 500€ pour ne pas manquer à ses obligations. (...) ».

Il résulte encore de l'attestation testimoniale du Dr PERSONNE2.) ce qui suit :

« Mr. PERSONNE1.) m'a contacté sur mon GSM privé le samedi 10/09 dans l'après-midi pour me faire part qu'il avait perdu son avion à cause d'une grève des cheminots en ADRESSE6.). Donc, il ne pourra être à son poste le lundi 12/09, car les billets d'avion étaient trop chers. Mr. PERSONNE1.) savait depuis des mois qu'il serait le seul en poste le lundi 12/09 et mardi 13/09. Sa collègue, Mme PERSONNE3.) ayant travaillé le samedi, 9/09 récupère le lundi et ne travaille pas les mardis. Mr. PERSONNE1.) savait que Mr. PERSONNE2.) serait en formation du lundi 12/09 au mercredi 14/09 à ADRESSE8.) (France). Il serait donc en charge seul du service le lundi et mardi (12-13/09/2022). Après notre conversation privée, j'ai effectué quelque recherche. La grève des cheminots était annoncée seulement pour le vendredi 08/09. Puis un vol ENSEIGNE1.) direct le dimanche 10/09 vers 11H en direction du ADRESSE1.) pour 480 € était disponible. En résumé, Mr. PERSONNE1.) a préféré vouloir économiser 480 € au détriment de ses collègues et du laboratoire (voir mail). Mr. PERSONNE1.) était prévenu qu'il devait être en poste le mardi 13/09 mais n'en a pas pris compte. Il s'est présenté le jeudi et n'a jamais fait la demande pour ces jours d'absence par des vacances ou autres. »

Le Dr PERSONNE4.), médecin biologiste responsable du HÔPITAL1.), a encore déclaré ce qui suit :

« Monsieur PERSONNE1.) a admis, lors de son entretien avec Madame PERSONNE5.) en date du lundi 19 septembre 2022, auquel j'ai assisté, ne pas être venu travailler les lundi 12 septembre, mardi 13 septembre et mercredi 14 septembre 2022 alors que sa présence était requise. Et ce sans en avoir informé ni le RH, ni le médecin biologiste responsable du laboratoire. »

Eu égard à l'ensemble des pièces versées en cause, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'était nullement dans l'impossibilité de rentrer de vacances et de se présenter sur son lieu de travail le lundi 12 septembre ou au plus tard le mardi 13 septembre 2022.

Il n'y avait plus de problèmes dans les transports le dimanche 11 septembre 2022.

Il a tout simplement décidé seul qu'il ne rentrait pas de vacances et il a forcé la main de son employeur qui a dû pourvoir en urgence à son remplacement en demandant à une autre salariée PERSONNE3.) de venir travailler à sa place.

PERSONNE1.) n'a en outre à aucun moment tel que l'atteste le Dr PERSONNE2.) demandé de jours de congés supplémentaires ou demandé à échanger ses jours de travail avec un autre salarié.

Il n'est pareillement nulle part question dans les pièces versées en cause que le Dr PERSONNE2.) aurait accordé congé à PERSONNE1.). Le Dr PERSONNE2.) précise d'ailleurs avoir informé PERSONNE1.) qu'il devait être présent à partir de mardi au travail.

Il y a lieu de retenir que PERSONNE1.), qui bénéficiait d'une faible ancienneté, a eu un comportement négligent et désinvolte en arguant que les billets de retour étaient trop cher.

Les absences de PERSONNE1.) doivent ainsi être considérées comme étant des absences injustifiées qui eu égard à l'attitude de PERSONNE1.) sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat que la société a prononcé à l'encontre PERSONNE1.) par courrier daté du 21 septembre 2022 doit partant être déclaré fondé.

3.3 Demandes indemnitaires

Le licenciement du 21 septembre 2022 étant régulier, il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice (matériel et moral) qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

3.4 Le recours de l'ETAT

L'ETAT déclare exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicite la condamnation de la partie mal-fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 15.716,32 euros correspondant aux indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ainsi qu'à tous les frais et dépens de l'instance.

D'après l'article L.521-4(6) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Etant donné que le licenciement a été déclaré justifié, la demande de l'ETAT est fondée en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.).

Il y a partant lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT le montant de 15.716,32 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code Procédure Civile.

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

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

La société ayant été contrainte de faire assurer la défense de ses intérêts en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer. Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure destinée à couvrir les honoraires d'avocat réglés est partant justifiée en principe. Compte tenu des éléments de la cause il convient de lui allouer le montant de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 est régulier et justifié,

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

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

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.),

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le montant de 15.716,32 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

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

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

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

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

s. **Michèle GIULIANI, greffière**