

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1520 / 2024
L-TRAV- 48/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 7 MAI 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
Olivier GALLE	assesseur-employeur
Donato BEVILACQUA	assesseur-salarié
Timothé BERTANIER	greffier

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 la société en commandité simple KLEYR GRASSO, établie 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 Maaïke DEROOST, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

ainsi que

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 20 janvier 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 février 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 mars 2024.

Lors de cette audience, Maître Sandrine LENERT-KINN exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Maaïke DEROOST répliqua pour la société défenderesse. Maître Gil SIETZEN représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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 20 janvier 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 2 novembre 2021 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 28 mars 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	10.650,20 euros
Indemnité de départ	2.662,55 euros
Préjudice matériel	18.941,30 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 28 mars 2024, 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 750 euros.

État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 28 mars 2024, l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de « *la partie malfondée au litige* » à lui rembourser le montant de 4.773,19 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'ouvrier par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 août 2015, avec effet à la même date.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 2 novembre 2021 qui se lit comme suit :

« (...) Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de devoir vous notifier votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave suite aux motifs ci-après exposés.

Vous avez été engagé par notre société en tant que "ouvrier" par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 15 août 2015.

Votre licenciement avec effet immédiat trouve son origine dans votre comportement déloyal et déplacé, ainsi que vos absences injustifiées en violation flagrante des règles légales en vigueur et de l'article 8 de votre contrat de travail.

Veillez noter que les dates et horaires mentionnés dans la présente lettre sont indiqués sans préjudice quant à des dates et horaires plus exacts.

Dans un souci d'être complet, il y a lieu de rappeler que vous étiez absent pour cause de maladie à compter du 9 février 2021 au 30 juillet 2021.

Par décision du 7 juillet 2021 rendue par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale, vous avez été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 9 juillet 2021.

Malgré cette déclaration d'aptitude, vous n'avez pas jugé nécessaire de vous présenter au travail, ni en date du 9 juillet 2021, ni les jours suivants, voire même semaines suivantes.

Vous nous avez, en date du 8 juillet 2021, tout simplement versé un nouveau certificat médical couvrant la période du 10 juillet 2021 au 30 juillet 2021, alors même que vous étiez parfaitement

informé du fait que les certificats médicaux versés au cours des 12 semaines suivantes (soit jusqu'au 30 septembre 2021) ne seraient pas opposables à la Caisse Nationale de Santé (ci-après "CNS"), qui avait supprimé le paiement de votre indemnité pécuniaire à partir du 9 juillet 2021.

C'est précisément la raison pour laquelle nous vous avons, en date du 14 juillet 2021, fait parvenir une lettre de mise en demeure par l'intermédiaire de notre mandataire, Me Ferdinand BURG, vous invitant à reprendre votre poste de travail dans les meilleurs délais.

Vous n'avez toutefois donné aucune suite à ce courrier de mise en demeure.

Or, par cette décision d'aptitude de la CNS — contre laquelle vous n'avez pas introduit de recours — la présomption de maladie dont vous bénéficiez et qui résultait des différents certificats médicaux versés à compter du 9 juillet 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021, a été renversée.

Il en résulte que vous vous trouviez en absence injustifiée à compter du 9 juillet 2021.

A cela s'ajoute que vous n'avez pas remis de justificatif pour votre absence du 2 août 2021 au 4 août

2021.

En effet, en date du vendredi 30 juillet 2021 à 20:43, vous avez envoyé un e-mail à Monsieur PERSONNE2.), gérant, avec une demande de congé pour les journées du lundi 2 août 2021 au mercredi 4 août 2021.

Alors même qu'au début de la semaine suivante, cette demande de congé a été expressément refusée par mail par Monsieur PERSONNE3.), vous n'avez pas jugé nécessaire de vous présenter au travail, ni d'ailleurs les jours suivants, et ce sans nous informer, ni nous fournir de justificatif quant à votre absence.

Il en résulte que vous étiez également en absence injustifiée du 2 août au 4 août 2021 (soit pendant 3 jours calendaires), n'ayant donné aucune nouvelle pendant cette période, ni par téléphone, ni par la remise d'un certificat médical dans les 3 jours suivants, à savoir au plus tard le 4 août 2021.

A noter que le certificat médical que vous nous avez envoyé par mail en date du 5 août 2021 couvrait uniquement la période du 5 août au 31 août 2021, mais non pas la période du 2 août au 4 août 2021.

Vous n'avez par conséquent 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.

En effet, 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.

De plus, l'article 8 de votre contrat de travail prévoit expressément que :

"Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident s'oblige, le jour même de l'empêchement et avant 09.00 heures, d'en avvertir l'employeur.

Le 3^{ème} jour de son absence au plus tard, le salarié s'oblige à soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de sa maladie."

Vous avez dès lors également violé, de manière flagrante, vos obligations contractuelles.

Pour le surplus, vous vous êtes à nouveau trouvé en absence injustifiée en date du 1^{er} octobre 2021.

Tel qu'indiqué ci-dessus et conformément à la décision présidentielle datée du 7 juillet 2021, vos certificats médicaux établis jusqu'au 30 septembre 2021 n'étaient pas opposables à la CNS.

Suite à votre absence injustifiée du 2 août au 4 août 2021, vous nous avez encore fait parvenir 3 certificats médicaux qui couvraient respectivement les périodes suivantes :

Du 5 août 2021 au 31 août 2021

Du 1^{er} septembre 2021 au 17 septembre 2021 et du 20 septembre au 30 septembre 2021.

En date du 1^{er} octobre 2021, nous sommes, une fois de plus, restés sans nouvelles de votre part et vous n'avez pas remis de certificat pour justifier votre absence.

A noter que le certificat médical que vous nous avez envoyé par mail en date du 4 octobre 2021 couvrait uniquement la période du 2 octobre au 29 octobre 2021 et non pas la journée du 1^{er} octobre 2021.

Cette absence est, dès lors, une fois de plus, à qualifier d'absence injustifiée.

Vos absences injustifiées répétées constituent en soi 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.

Dans un souci d'être complet, il y a lieu de préciser que vous avez entretemps été re-convoqué à un contrôle médical de la sécurité sociale, qui a eu lieu en date du 15 octobre 2021 et lors duquel le médecin-conseil n'a pas reconnu comme indemnisable la période d'arrêt de travail du 2 octobre 2021 au 29 octobre 2021.

Comme si cela n'était pas encore suffisant, vous avez adopté un comportement absolument déplacé et inacceptable envers Monsieur PERSONNE3.).

En effet, vous vous êtes emporté dans votre mail envoyé en date du 3 août 2021 et avez même osé insulter, voire menacer votre supérieur !

Les propos que vous avez tenus à l'égard de Monsieur PERSONNE3.) prennent notamment la teneur suivante, sans que cette liste ne soit exhaustive et sans préjudice quant aux termes exacts :

- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de traiter les employés de manière inégalitaire ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) d'être "plus flexible" avec les salariés qui travaillent les weekends ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de vous mettre de côté "comme le méchant petit canard" et de vous traiter comme un "bouche trou" ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de ne jamais s'être intéressé à vous ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de pratiquer de l'esclavage ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de faire preuve d'un manque de communication (sic) : "Mais comme je vous l'ai déjà dit, tout cela est de votre faute M PERSONNE4.), il y a 0 communication et quand vous communiquez c'est pour vous plaindre d'un de vos ouvriers et nous raconter leurs vies ou problèmes",*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de ne pas organiser et inviter les salariés à un dîner de fin d'année ;*
- *Vous reprochez à Monsieur PERSONNE3.) de mentir et de faire des coups de théâtre (sic) : "Mais bon, à vos mensonges et vos coups de théâtre je m'y suis déjà habituer."*
- *Vous accusez Monsieur PERSONNE3.) de vous avoir dégouté de votre métier (sic) : "En tout cas, vous avez bien réussi à me dégouter de mon métier, ou peut-être juste de travailler chez vous, je ne c pas encore."*
- *Vous accusez Monsieur PERSONNE3.) d'avoir freiné votre vie professionnelle (sic) : "Moi je n'ai jamais freiné la vie professionnelle de quelqu'un ou mis des bâtons dans les roues. C'est pourtant ce que vous faites..."*
- *Finalement, vous menacez Monsieur PERSONNE3.) en déclarant (sic) : "N'oubliez pas que tout ça est de votre faute, posez-vous bien les bonnes questions M. PERSONNE4.)..."*

Il va sans dire que nous contestons formellement l'ensemble des reproches et accusations insensés que vous avez formulés à l'encontre de Monsieur PERSONNE3.), dès lors qu'ils ne correspondent aucunement à la réalité.

Un tel écart de langage envers son supérieur hiérarchique est absolument intolérable et inacceptable.

Votre comportement va totalement à l'encontre des valeurs de notre société et ne saurait être justifié sous aucun prétexte !

Il résulte de tout ce qui précède que votre comportement a dès lors immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail avec vous, alors que nous avons perdu toute confiance en votre personne.

Par conséquent, vous comprenez que 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 33 ans et avait une ancienneté de service de 6 ans et 2 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 15 novembre 2021.

Par jugement du 16 février 2023 — au sujet duquel il n'est pas soutenu qu'il aurait été entrepris — le Conseil arbitral de la sécurité sociale avait statué comme suit dans un litige opposant PERSONNE1.) à la Caisse nationale de santé (CNS) :

« (...) Le requérant fait grief à une décision du conseil d'administration de la Caisse nationale de santé du 7 avril 2022, d'avoir refusé la prise en charge des périodes d'arrêt de travail du 9 juillet 2021 au 30 juillet 2021 ainsi que du 5 août 2021 au 18 septembre 2021 et du 1^{er} octobre 2021 au 29 octobre 2021 par le versement d'indemnités pécuniaires de maladie au motif que sur base d'un avis du CMSS du 1^{er} juillet 2021, le requérant aurait été trouvé capable de reprendre son activité professionnelle à partir du 9 juillet 2021. La période d'arrêt de travail du 19 septembre 2021 au 30 septembre 2021 a été prise en charge.

Le requérant sollicite la réformation de la décision attaquée en expliquant qu'il était en incapacité de travailler pendant la période litigieuse.

La partie défenderesse sollicite la confirmation de la décision entreprise sur base des avis du CMSS. [...]

L'incapacité visée à l'article 9, alinéa 1 qui donne droit à une indemnité pécuniaire de maladie n'est pas une incapacité totale sur le marché du travail, mais vise la seule impossibilité d'exercer ou de reprendre l'activité professionnelle habituelle en raison de la survenance ou de la persistance d'une maladie (cf. Conseil supérieur de la sécurité sociale 7.12.2015, CNS c/ D., IP 2014/0197 No. : 2015/0236 ; Conseil supérieur de la sécurité sociale 7.12.2015, CNS c/ D., épouse D., IP 2015/0087 - No. : 2015/0238 ; Conseil supérieur de la sécurité sociale 7.12.2015, CNS c/ P., IP 2014/0178 - No. : 2015/0235 ; Conseil supérieur de la sécurité sociale 24.11.2016, CNS c/ S., IP 2015/0191 - No. : 2016/0229). [...]

A l'appui du recours il verse un certificat médical du docteur PERSONNE5.) du 1^{er} décembre 2021 qui atteste que le requérant souffre d'une dépression sévère depuis février 2021.

Il ne résulte d'aucun des certificats médicaux versés que l'état de santé du requérant l'aurait empêché de travailler durant la période litigieuse. En effet, le docteur PERSONNE6.) se prononce uniquement sur le malaise que le requérant a eu en date du 19 septembre 2021. La CNS a d'ailleurs révisé sa décision présidentielle en prenant en charge la période du 19 septembre 2021 au 30 septembre 2021. Concernant la période litigieuse, le docteur PERSONNE7.) ne conclut pas à une incapacité de travailler dans le chef du requérant dans son certificat médical. Par ailleurs, le requérant confirme ne pas avoir consulté un psychologue ou un psychiatre, faute de ressources financières.

Au vu des pièces versées, le requérant reste en défaut de prouver que son état de santé l'a empêché d'exercer son activité professionnelle pendant la période litigieuse.

Au vu de ce qui précède, le recours est à rejeter pour ne pas être fondé. (...) ».

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, en ce qu'aucun nom de chantier ne serait mentionné, ni les conséquences des absences reprochées. L'on ignorerait également les menaces et insultes qu'il aurait proférées à l'encontre de l'employeur.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. 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, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a repris en détail les fautes qu'elle impute à PERSONNE1.), tout en ayant pris soin de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis.

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère tellement grave qu'ils sont de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

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

Quant au moyen tiré du non-respect du délai d'un mois pour invoquer les faits reprochés

PERSONNE1.) fait valoir que dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 2 novembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. renseignerait des faits qui se seraient produits en juillet 2021, août 2021 et en octobre 2021, ce qui violerait les dispositions de l'article L-124-10 (6) du code du travail, suivant lequel les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste ce moyen, en faisant valoir, d'une part, que le certificat d'incapacité de travail lui transmis le 4 octobre 2021 et portant sur la période du 2 au 29 octobre 2021 aurait suspendu le cours du délai d'un mois, ainsi que, d'autre part, qu'il lui serait légalement permis d'invoquer une faute antérieure à l'appui d'une nouvelle faute.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

Il a été décidé que la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (v. en ce sens : Cass. 8 décembre 2016, arrêt n° 94/16). La survenance de faits nouveaux autorise l'employeur qui entend licencier avec effet immédiat, à se prévaloir également de manquements datant de plus d'un mois. Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis (Cour, 8^{ème} ch., 2 février 2017, n° 42807 du rôle).

En l'espèce, la chronologie des faits pertinents se présente comme suit, au vu des pièces versées aux débats :

<i>1^{er} octobre 2021</i>	Journée d'absence de PERSONNE1.) non couverte par un certificat d'incapacité de travail.
<i>4 octobre 2021</i>	PERSONNE1.) transmet, par courriel à 7.28 heures, un nouveau certificat d'incapacité de travail à la société SOCIETE1.) s.à r.l., portant sur la période du <i>2 au 29 octobre 2021</i> .
<i>15 octobre 2021</i>	La société SOCIETE1.) s.à r.l. approuve une demande de congés de PERSONNE1.) du <i>14 octobre 2021</i> portant sur la période du <i>1^{er} au 5 novembre 2021</i> .
<i>2 novembre 2021</i>	Licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Le délai de trois jours endéans lequel le salarié doit soumettre à l'employeur le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail au titre de l'article L.121-6 (2) du code du travail est un délai préfix non susceptible de prorogation, la loi ne distinguant pas selon le jour de survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non des dimanches ou autres jours chômés.

En l'espèce, il n'est pas établi par PERSONNE1.) qu'il a averti son employeur le 1^{er} octobre 2021 en conformité avec l'article L.121-6 (1) du code du travail et il a opéré la transmission du certificat médical d'incapacité de travail pour la période du samedi 2 au vendredi 29 octobre 2021 seulement le lundi 4 octobre 2021, soit le 4^{ème} jour de calendrier de l'absence, au lieu du 3^{ème} légalement requis, et, dès lors, en-dehors des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (1) du même code. Par voie de conséquence, PERSONNE1.) se trouvait en situation d'absence injustifiée à partir du

1^{er} octobre 2021, situation s'étant cristallisée, au vu de ce qui précède, à la date du 4 octobre 2021.

Dans les conditions ainsi exposées, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a pu invoquer, le 2 novembre 2021, à l'appui de sa décision de licenciement avec effet immédiat :

- non seulement une absence injustifiée à partir du 1^{er} octobre 2021, fait qui s'est trouvé cristallisé à la date du 4 octobre 2021,
- mais également, à titre de fait ou une faute antérieure au titre de l'article L.124-10 (6) précité du code du travail :
 - o une précédente absence considérée comme injustifiée du 2 au 4 août 2021,
 - o un courriel de PERSONNE1.) du 3 août 2021, contenant des propos n'ayant pas plu à son employeur, étant précisé que PERSONNE1.) était encore sous protection de l'article L.121-6 du code du travail pour la période du 5 août 2021 au 30 septembre 2021, suivant deux certificats médicaux successifs, établis le même jour du 5 août 2021.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation du délai d'un mois, inscrit à l'article L.124-10 (6) du code du travail, n'est pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

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).

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

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

Dans cette optique, la chronologie des faits pertinents se présente comme suit, au vu des pièces versées aux débats :

9 février 2021	Début de la période d'incapacité de travail de PERSONNE1.), qui s'est prolongée de manière ininterrompue jusqu'au 30 juillet 2021 inclus, ce qui correspond à un total de 5 mois et 22 jours (ou 24 semaines et 4 jours).
7 juillet 2021	Courrier de la CNS informant PERSONNE1.), avec copie à la société SOCIETE1.) s.à r.l., que, comme il a été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 9 juillet 2021 par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) le 1 ^{er} juillet 2021, elle supprimera le paiement de l'indemnité pécuniaire à partir du même 9 juillet 2021.
8 juillet 2021	PERSONNE1.) transmet, par courriel, un nouveau certificat d'incapacité de travail à la société SOCIETE1.) s.à r.l., pour la période du samedi 10 au vendredi 30 juillet 2021.
14 juillet 2021	Le mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l. adresse un courrier à PERSONNE1.), aux termes duquel : « (...) Par courrier recommandé daté du 7 juillet 2021, vous avez été informé que le conseil du contrôle médical de la sécurité sociale vous a trouvé capable de le travail à partir du 09 juillet 2021. Or, vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail depuis. Ni en juillet 2021, ni les jours suivants. Ma mandante reste dans l'attente et vous somme de bien vouloir regagner de travail dans les meilleurs délais. (...) »
30 juillet 2021	PERSONNE1.) adresse, ce vendredi-là à 20.43 heures, une demande de congés pour la période du lundi 2 août 2021 qui suit, au mercredi 4 août 2021 inclus.
3 août 2021	A 12.27 heures, PERSONNE2.), gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l., écrit par courriel à PERSONNE1.) : « (...) Bonjour PERSONNE8.) au courrier du 07/07/2021 de la CNS vous êtes capable de reprendre le travail. (copie en annexe) Vu que votre dernier congé de maladie a pris fin au 30/07/2021 je vous prie de bien vouloir vous présenter demain le 04/08/2021 au bureau à ADRESSE3.) pour reprendre le travail, vu que vous n'avez pas présenté un certificat de maladie ni une fiche de congé accordé par la direction (...) ». A 18.00 heures, PERSONNE1.) répond notamment dans les termes suivants : « (...) Pour répondre à votre Mail du 08/07/21, sachez que je n'ai pas manqué mon rdv du 21/06/21, même que j'ai parlé de vous ce jour-là. Il y a eu une erreur commise par la CNS, je n'ai pas eu plus d'info jusqu'à aujourd'hui, j'attends toujours [...] Mais comme je vous l'ai déjà dit, tout cela est de votre faute M PERSONNE4.), il y a 0 communication et quand vous communiquez c'est pour vous plaindre d'un de vos ouvriers et nous raconter

	<i>leurs vies ou problèmes [...] En tout cas, vous avez bien réussi à me dégouter de mon métier, ou peut-être juste de travailler chez vous, je ne c pas encore. Et je tenais aussi à vous remercier du “bon mot” que vous avez donnez sur moi à M. PERSONNE9.) de PERSONNE10.). Moi je n’ai jamais freiné la vie professionnelle de quelqu’un ou mis des bâtons dans les roues. Cest pourtant ce que vous faites... J’ai toujours été sincère et voulu le bien de tout le monde. N’oubliez pas que tout ça est de votre faute, posez-vous bien les bonnes questions M. PERSONNE4.)... (...) ».</i>
5 août 2021	PERSONNE1.) transmet, par courriel, un nouveau certificat d’incapacité de travail à la société SOCIETE1.) s.à r.l., portant sur la période du 5 au 31 août 2021. La période d’incapacité de travail sera prolongée jusqu’au jeudi 30 septembre 2021 inclus moyennant deux autres certificats médicaux, dont un établi déjà le 5 août 2021 pour la période du 1 ^{er} au 17 septembre 2021.
1 ^{er} octobre 2021	Journée d’absence de PERSONNE1.) non couverte par un certificat d’incapacité de travail.
4 octobre 2021	PERSONNE1.) transmet, par courriel à 7.28 heures, un nouveau certificat d’incapacité de travail à la société SOCIETE1.) s.à r.l., portant sur la période du 2 au 29 octobre 2021.
15 octobre 2021	La société SOCIETE1.) s.à r.l. approuve une demande de congés de PERSONNE1.) du 14 octobre 2021 portant sur la période du 1 ^{er} au 5 novembre 2021.
2 novembre 2021	Licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Il se dégage de l'historique ainsi exposé que les motifs du courrier de licenciement du 2 novembre 2021 ont un caractère réel.

Quant au caractère sérieux des motifs, il est de principe que la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. En cas d’absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, de surcroît après un abandon de poste, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales non établies en l’espèce, 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 (Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

Sur ces bases, revêt en l’espèce un caractère suffisamment grave pour constituer une faute grave le fait pour PERSONNE1.) de s’être trouvé,

- en présence d’une précédente absence injustifiée du 2 au 4 août 2021, suite à un congé tardivement demandé et non accordé, s’étant situé proche de la fin du délai de 26 semaines prévu par l’article L. 121-6 (3) alinéa 1^{er} du code du travail,
- et suite à un courriel de mécontentement envoyé le 3 août 2021 à la société SOCIETE1.) s.à r.l., lequel se trouvait rédigé dans des termes inappropriés eu égard à la situation de fait dans laquelle il se trouvait, telle qu’exposée *supra*, tout en ne contenant pas d’informations utiles quant à son statut ou à une évolution à prévoir consécutivement au courrier de la CNS du 7 juillet 2021,

une nouvelle fois en absence injustifiée à partir du 1^{er} octobre 2021, et ce jusqu’au 29 octobre 2021.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le licenciement avec effet immédiat du 2 novembre 2021 était justifié.

Par voie de conséquence, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de « *la partie malfondée au litige* » à lui rembourser le montant de 4.773,19 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

L'article L.521-4 (6) du code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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* ».

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé le montant de 4.773,19 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2024, date de présentation de la demande en justice.

PERSONNE1.) demande, pour le cas où il serait tenu au remboursement, à se voir accorder un échelonnement de paiement.

Le juge peut, même d'office (v. en ce sens : JurisClasseur Civil, art. 1343 à 1343-5, fasc. 50 : Régime général des obligations — paiement des obligations de somme d'argent — délais de paiement, n° 32, et les références y citées), accorder des délais modérés de paiement au débiteur. Il s'agit d'une faveur dont se trouve gratifié le débiteur, le créancier étant présumé avoir formulé une demande de paiement immédiat. La partie de phrase « *le cas échéant de façon échelonnée* » de l'article L. 521-4 (6) du code de travail est une expression de cette faculté donnée au juge.

En l'espèce, le Tribunal retient, au vu de la situation financière de PERSONNE1.), que celui-ci est admis à procéder par des paiements portables mensuels de 500 euros, dus le 5^{ème} jour de chaque mois, et ce pour la première fois le 1^{er} juin 2024, jusqu'à solde.

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 2 novembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.), pour le montant de 4.773,19 euros, avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2024, jusqu'à solde,

partant condamne PERSONNE1.) à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 4.773,19 euros, avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2024, jusqu'à solde,

dit que pour l'apurement dudit montant de 4.773,19, avec les intérêts légaux à partir du 28 mars 2024, jusqu'à solde, PERSONNE1.) est admis à procéder, par des paiements portables mensuels de 500 euros, dus le 5^{ème} jour de chaque mois, et ce pour la première fois le 1^{er} juin 2024, jusqu'à solde,

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 du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Timothé BERTANIER,
greffier