

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1709/24  
L-TRAV-635/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 22 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Claudia ARMELLIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Eve MATRINGE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

### **EN PRÉSENCE DE :**

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

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 23 octobre 2023, sous le numéro 635/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 novembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 29 avril 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 23 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 21.634,34 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 6.181,24 euros
- indemnité de départ : 3.090,62 euros

La requérante conclut également à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 29 avril 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel au montant de 16.998,40 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur le fondement de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer le montant de 9.620,37 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 22 juin 2021 en qualité de secrétaire par contrat à durée déterminée.

Le 10 mai 2022, la requérante a été embauchée au même poste par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Par courrier du 10 juillet 2023, la requérante a été licenciée moyennant préavis de 2 mois devant débiter le 15 juillet et prendre fin le 14 septembre 2023.

Par courrier du 31 juillet 2023, la requérante a été licenciée avec effet immédiat. Ce courrier est rédigé dans les termes suivants :

### SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement avec effet immédiat par l'intermédiaire d'une organisation syndicale par courrier du 3 août 2023.

## III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) explique qu'elle a été en incapacité de travail pour raison de santé pendant plusieurs mois. Pendant toute la durée de son incapacité de travail, elle aurait tenu la société employeuse informée de l'évolution de ses problèmes médicaux. Le dernier arrêt de travail ayant expiré le 7 juillet 2023 et la CNS l'ayant informée que le médecin-conseil du Contrôle médical de la Sécurité sociale l'avait trouvée capable de reprendre le travail, elle se serait rendue à son travail le 10 juillet 2023 pour discuter des conditions de sa reprise.

A cette date, la société SOCIETE1.) SA lui aurait notifiée son licenciement avec préavis de deux mois. Dans la foulée, on lui aurait soumis une convention d'arrangement transactionnel aux termes de laquelle elle renonçait à contester le caractère bienfondé de son congédiement avec préavis. On lui aurait également demandé de remettre son badge d'accès aux locaux de l'entreprise et elle aurait été invitée à ne plus se présenter sur le lieu de travail étant donné qu'elle allait être remplacée.

Dans ce contexte, la requérante conteste avoir été absente de manière injustifiée à compter du 26 juillet 2023 en soutenant que la société employeuse l'avait manifestement dispensée de travail pendant la période de préavis.

La société défenderesse aurait agi de mauvaise foi afin d'éviter de devoir payer le salaire pendant la période de préavis.

La société SOCIETE1.) SA conteste les développements de la requérante et elle conteste en particulier toute dispense de travail pendant le préavis.

Dans ce contexte, la société défenderesse expose qu'après la notification de son licenciement avec préavis le 10 juillet 2023, la requérante aurait rempli un formulaire de demande de congé qui lui aurait d'ailleurs été accordé pour la période du 10 au 25 juillet 2023. Alors que la requérante aurait dû reprendre le travail à compter du 26 juillet 2023, elle ne se serait plus présentée à son travail de sorte qu'après être restée 5 jours sans nouvelles de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SA aurait tiré les conséquences qui s'imposaient en procédant à son licenciement avec effet immédiat.

Ce licenciement serait parfaitement justifié dans la mesure où la requérante aurait été absente sans explication ni justification pendant plusieurs jours et qu'elle ne pouvait pas ignorer que son absence allait causer des problèmes d'organisation.

La société SOCIETE1.) SA ne dément pas qu'en date du 10 juillet 2023, il a été demandé à la requérante de restituer son badge d'accès, elle conteste néanmoins que cette demande puisse être interprétée comme une dispense de travail implicite. Il serait en effet difficile de se procurer des badges de sorte qu'il aurait été demandé à la requérante de remettre le sien afin qu'il puisse être utilisé par un autre salarié. Dans la mesure où la société exploite un magasin ouvert au public aux heures de bureau, l'accès aux locaux aurait toujours été garanti de sorte que malgré la remise du badge, la requérante aurait été en mesure d'accéder à son poste de travail et de le quitter.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat était justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta en donnant notamment à considérer qu'en tout état de cause le contrat de travail aurait pris fin le 14 septembre 2023 au plus tard à l'expiration du préavis du licenciement du 10 juillet 2023 dont le bienfondé ne serait pas contesté par la requérante. Cette dernière pourrait dès lors, tout au plus, réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 1<sup>er</sup> août au 14 septembre 2023.

La demande en paiement d'une indemnité de départ est également contestée dans la mesure où la requérante aurait eu moins de 5 années d'ancienneté.

La société SOCIETE1.) SA et PERSONNE1.) contestent la demande de l'ETAT en donnant à considérer qu'en tout état de cause, PERSONNE1.) aurait bénéficié des indemnités de chômage à la suite du licenciement avec préavis de sorte que l'ETAT ne serait pas en droit de réclamer le remboursement des indemnités de chômage payées pour une période postérieure au 14 septembre 2023.

#### IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes prescrites par la loi, elle est recevable en la forme.

Le Tribunal relève d'emblée qu'à l'audience des plaidoiries du 29 avril 2024, le mandataire de PERSONNE1.) a confirmé que le licenciement avec préavis du 10 juillet 2023 n'était pas attaqué en l'espèce.

##### A. L'existence d'une dispense de travail

L'article L. 124-9, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail dispose que « En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié ».

Force est de constater en l'espèce que ni la lettre de licenciement avec préavis du 10 juillet 2023 ni le document intitulé « convention d'arrangement transactionnel » du même jour ne contiennent la moindre disposition relative à une dispense de travail. PERSONNE1.) ne fait état d'aucun écrit qui contiendrait une telle mention.

La requérante soutient qu'après lui avoir remis la lettre de licenciement avec préavis, son interlocuteur lui aurait demandé de remettre son badge d'accès et il lui aurait dit qu'elle n'avait plus besoin de revenir sur le lieu de travail.

A l'appui de cette affirmation qui est contestée en ce qui concerne les propos qui auraient été tenus, elle produit deux attestations testimoniales.

Force est de constater cependant qu'aucune de ces attestations n'est de nature à confirmer les propos qui sont prêtés au représentant de la société SOCIETE1.) SA.

En effet, le témoin PERSONNE2.) (pièce 18 de Maître Armellin) ne fournit aucune indication au sujet des propos qui auraient été tenus lors de la remise de la lettre de licenciement et la restitution du badge. Il semble d'ailleurs que l'auteur de l'attestation n'ait pas assisté à l'entrevue au cours de laquelle le badge a été remis. Il indique uniquement qu'à la suite de cette entrevue, PERSONNE1.) serait venue lui dire au revoir et lui souhaiter une bonne continuation parce qu'elle venait d'être licenciée.

Dans la seconde attestation, un dénommé PERSONNE3.) (pièce 19 de Maître Armellin) indique « [...] le 10 juillet 2023, j'ai entendu que Madame PERSONNE1.) aurait été convoquée dans le bureau de M. PERSONNE4.) et celui-ci lui aurait dit de remettre son badge et de signer un papier où il a mentionné dedans qu'elle n'allait pas aller contre lui en justice et un genre de commun accord. Naturellement M. PERSONNE4.) a joué avec la naïveté de PERSONNE1.) et l'a obligé de signer et remettre son badge et qu'elle n'avait plus besoin de venir ».

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SA conteste la pertinence de cette attestation dans la mesure où son auteur y fait état de ouï-dire et ne relate pas des propos dont il aurait lui-même été directement le témoin.

Il n'est pas contesté que le 10 juillet 2023, PERSONNE1.) a restitué son badge d'accès à la demande de la société défenderesse. Dans la mesure cependant où il n'est pas contesté que même sans badge, l'accès aux locaux demeurerait possible pour la requérante, cette restitution ne saurait être interprétée comme constituant une dispense de travail implicite.

Force est dès lors de constater que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'elle n'avait pas l'obligation de se présenter sur son lieu de travail à l'expiration de son congé annuel le 26 juillet 2023.

#### B. Le licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2023

Il est de jurisprudence constante que l'absence injustifiée d'un salarié pendant plusieurs jours est constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conteste l'application de cette jurisprudence en l'espèce en soutenant qu'il y aurait lieu de tenir compte des circonstances particulières de la cause. En effet, la société SOCIETE1.) SA aurait été parfaitement informée des importants problèmes de santé de la requérante. Il s'y ajouterait qu'elle avait déjà pourvu à son remplacement avant même le licenciement et qu'elle lui avait demandé de restituer son moyen d'accès à son lieu de travail. Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) SA ne saurait soutenir que l'absence de la requérante constituait une faute grave.

Il convient de rappeler que le salaire (même en période de préavis) est la contrepartie de la prestation de travail, la présence sur le lieu du travail est dès lors requise sauf en cas de dispense accordée par l'employeur.

Le Tribunal constate qu'il résulte de la lettre de la CNS que le médecin-contrôle du Contrôle médical de la Sécurité sociale a retenu que la requérante était capable de reprendre le travail à compter du 12 juillet 2023. PERSONNE1.) ne saurait dès lors tirer argument de son état de santé pour contester la gravité de son absence injustifiée à compter du 26 juillet 2023.

Dans la mesure où il n'est pas contesté que l'accès aux locaux était possible même sans badge, la restitution de celui-ci n'est pas non plus de nature à excuser une non-présentation sur le lieu de travail. Finalement, il n'est pas non plus pertinent de savoir si et dans quelle mesure la société SOCIETE1.) SA avait déjà embauché une personne pour remplacer la requérante étant donné que cette seule circonstance n'est pas de nature à rendre totalement inutile la présence de cette dernière sur le lieu de travail pendant son préavis, surtout en période estivale où les salariés posent habituellement leurs congés.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2023 est à déclarer justifié et que la requérante est à débouter de ses demandes indemnitaires. Pour être complet, il convient de relever qu'en tout état de cause, la requérante qui avait moins de 5 années d'ancienneté ne pouvait pas prétendre à une indemnité de départ.

#### C. La demande de l'ETAT

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 contre la partie mal fondée. Il réclame le paiement d'un montant de 9.620,37 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 1<sup>er</sup> août au 31 décembre 2023.

Le Tribunal rappelle qu'en l'espèce, seul le licenciement avec effet immédiat du 31 juillet 2023 a été contesté. Le Tribunal n'est pas saisi d'une demande relative au licenciement avec préavis du 10 juillet 2023.

L'article L.521-4 (5) du Code du travail qui dispose que « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers [...] pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt . Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée ».

Inversement, lorsque le licenciement avec effet immédiat est déclaré justifié, l'article L.521-4 (6) dispose que « 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 ».

En l'espèce, le Tribunal constate qu'en l'absence de licenciement avec effet immédiat, le contrat de travail aurait pris fin le 14 septembre 2023 à l'expiration du préavis du licenciement du 10 juillet 2023.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de l'ETAT uniquement en ce qui concerne les indemnités de chômage qui ont été payées pour la période antérieure au 15 septembre 2023.

Il résulte du décompte de l'ETAT que pour le mois d'août 2023, la requérante a perçu un montant de 925,41 euros et pour le mois de septembre 2023, elle a perçu un montant total de 2.450,39 euros.

Il y a partant lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT la somme de 925,41 +  $(2.450,39/30 \times 14=)$  2.068,93 euros.

#### D. Les demandes accessoires

Il y a lieu de déclarer non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est établie dans le chef d'aucune des deux parties.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la pure forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours basé sur l'article L.521-4 du Code du travail ;

**déclare justifié** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 31 juillet 2023 ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et en déboute ;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.) à concurrence du montant de 2.068,93 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 2.068,93 euros avec les intérêts légaux à compter du 29 avril 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.