

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1956/24
L-TRAV-68/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 10 JUIN 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Max LOEHR, 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, sinon toute autre organe dûment habilité pour ce faire,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH SA, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Caroline FORT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, 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 1^{er} février 2024, sous le numéro fiscal 68/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 février 2024. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 mai 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 SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 1^{er} février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 11.486,20 euros |
| - indemnité de départ : | 2.871,55 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 22.972,40 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 6.000 euros |

La requérante conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, elle demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 8 mai 2024, la requérante a indiqué que pour la période de référence ayant été prise en compte pour l'évaluation des dommages et intérêts réclamés au titre de la perte de rémunération, elle avait touché des indemnités de chômage d'un montant total de 4.256,46 euros de sorte qu'elle a réduit ce poste de son décompte au montant de 18.715,94 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 500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauchée au terme d'un contrat à durée indéterminée du 21 juin 2017 en qualité d'employée polyvalente. Avant la conclusion de ce contrat à durée indéterminée, la requérante avait déjà été au service de la société SOCIETE1.) SA en vertu d'un contrat à durée déterminée du 23 octobre 2015 pour une durée de 5 mois et 6 jours et en vertu d'un « avenant » à ce contrat ayant prolongé l'engagement à durée déterminée du 1^{er} octobre 2016 au 30 juin 2017.

Par un courrier du 13 juillet 2023, la requérante a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par courrier du 20 juillet 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié à la requérante un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par un courrier daté du 3 octobre 2023, la requérante a protesté contre ce congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

La requérante fait plaider en premier lieu que le licenciement est intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre subsidiaire, elle soutient que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux exigences de précision posées par le Code du travail et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Finalement, elle soutient que les motifs invoqués par la société défenderesse ne sont ni réels ni suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La requérante affirme qu'elle a prévenu, dès le 30 juin 2023, la société employeuse par voie téléphonique de la prolongation de son arrêt de travail jusqu'au 31 juillet 2023. Elle aurait par ailleurs pris soin d'envoyer le certificat médical d'incapacité de travail par courrier recommandé en date du 3 juillet 2023. Or, alors même que l'adresse de la société SOCIETE1.) SA était indiquée de manière parfaitement lisible et correcte sur le pli contenant le certificat médical, ce dernier lui aurait été retourné par la poste française avec la mention « défaut d'accès ou d'adressage- illégitime/inaccessible ». En l'espèce, la société employeuse se servirait de ce problème d'acheminement du courrier comme prétexte pour se séparer de la requérante.

En ce qui concerne l'entretien préalable, la requérante fait plaider qu'elle n'aurait reçu la lettre de convocation que le jour même de l'entretien de sorte qu'elle n'aurait pas été en mesure de s'y rendre. Elle aurait dès lors pris soin de prévenir son supérieur hiérarchique de cette réception tardive de la convocation et elle aurait, par la même occasion, rappelé qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour raison de santé.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la requête.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement de la requérante est justifié et à la voir débouter de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

La société SOCIETE1.) SA conteste d'emblée que le licenciement serait intervenu en violation de l'interdiction de congédier prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. En effet, les conditions d'application de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail n'auraient pas été remplies en l'espèce.

La société défenderesse est par ailleurs d'avis que la lettre de licenciement remplit tous les critères de précision requis en matière de congédiement avec effet immédiat.

Finalement, elle donne à considérer qu'il est constant en cause qu'à la suite d'un problème d'acheminement postal, le certificat médical prescrivant la prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au 31 juillet 2023 ne lui a jamais été remis. Ce grief serait dès lors établi. Après avoir attendu pendant plus de 10 jours que le certificat médical lui parvienne, la société SOCIETE1.) SA aurait été en droit d'envisager de procéder à un licenciement. Force serait de constater qu'à la date du licenciement, un délai de 20 jours s'était écoulé depuis l'expiration du dernier certificat d'arrêt de travail qui lui avait été remis par la requérante.

Dès lors, nonobstant l'information orale intervenue dès le premier jour, la société SOCIETE1.) SA aurait été en droit de considérer, le 20 juillet 2023, que la requérante était absente de manière injustifiée depuis l'expiration du dernier arrêt de travail dûment documenté. Cette conclusion aurait été d'autant plus légitime que la procédure de notification des arrêts de travail a été spécifiée dans le contrat de travail, qu'elle est inscrite dans le règlement intérieur et qu'elle aurait fait l'objet de plusieurs rappels auprès des salariés de la société. Par ailleurs, pour permettre à ses salariés de remettre leur certificat dans les délais, la société défenderesse les aurait régulièrement invités à adresser, dans un premier temps, leurs certificats par voie électronique. La requérante n'aurait cependant jamais fait usage de cette possibilité. Finalement, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que lors de son appel téléphonique du 19 juillet 2023, la requérante se serait contentée de demander quelle était la conclusion de l'entretien préalable, sans pour autant fournir la moindre explication.

Il y aurait dès lors lieu de retenir que le licenciement est justifié.

A titre subsidiaire, pour autant que de besoins, la société SOCIETE1.) SA formule une offre de preuve par l'audition de témoins. Cette offre de preuve reprend les termes de la lettre de licenciement.

A titre encore plus subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta en contestant en premier lieu le montant du salaire pris en compte dans le cadre du calcul des indemnités et de l'évaluation de la perte de rémunération. Par ailleurs, il y aurait lieu de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis, les indemnités de chômage perçues en France pour la période théoriquement couverte par cette indemnité.

Les demandes de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral sont par ailleurs contestées dans la mesure où la requérante n'aurait pas établi à suffisance qu'elle a fourni des efforts pour retrouver rapidement un emploi après son congédiement.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. La protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail

L'article L.121-6 du Code du travail interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié incapable de travailler a l'obligation d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour et il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

Il en va de même en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) a été en arrêt de travail jusqu'au 30 juin 2023 de sorte qu'elle aurait théoriquement dû reprendre son travail à compter du 1^{er} juillet 2023.

La requérante verse un certificat médical daté du 30 juin 2023 prescrivant un arrêt du travail pour la période du 30 juin au 31 juillet 2023.

Il est constant en cause que la requérante a informé oralement la société défenderesse de cette prolongation. Dans le courrier de licenciement, la société SOCIETE1.) SA reconnaît avoir reçu une telle information orale.

Il est cependant également constant en cause que le certificat médical n'a jamais été remis à la société SOCIETE1.) SA, le pli recommandé qui le contenait ayant été retourné à la requérante par les services postaux français en raison d'un prétendu problème au niveau de l'adresse.

Il s'ensuit qu'en l'espèce les deux conditions requises par l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier d'une protection contre le licenciement ne sont pas cumulativement remplies de sorte que le moyen tiré d'une violation des dispositions de cet article est à rejeter.

B. La précision de la lettre de licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,

- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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.

Le Tribunal constate qu'il résulte clairement du courrier du 20 juillet 2023 que la non-remise du certificat médical dans les 3 jours de la date de la prolongation de l'arrêt de travail constitue le motif déterminant du licenciement.

Il est également reproché à la requérante d'avoir été absente de manière chronique depuis le mois de janvier 2023 ce qui aurait perturbé l'organisation de l'entreprise.

De manière plus marginale, la société défenderesse fait grief à la requérante de ne pas s'être présentée à une visite médicale auprès du médecin de contrôle de la CNS.

Le Tribunal constate que ces griefs sont exposés de manière claire et chronologique. Les circonstances de temps sont renseignées et l'identité de l'interlocuteur de la requérante lors de son appel téléphonique du 19 juillet 2019 est également indiquée.

Il est dès lors possible à la lecture de cette lettre de comprendre ce qui est exactement reproché à la requérante et d'apprécier la gravité des griefs formulés. Par ailleurs, les indications fournies permettent également à la requérante d'organiser sa défense et, le cas échéant, de démontrer l'inanité des différents griefs.

Le moyen tiré d'une prétendue imprécision de la lettre de licenciement doit partant également être rejeté.

C. La réalité et la gravité des griefs

Il convient d'emblée de rappeler que si la désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé peut, dans certaines circonstances, justifier un licenciement avec préavis, elle ne saurait en aucun cas être invoquée à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat, eu égard à l'absence de faute dans le chef du salarié incapable de travailler. Il y a dès lors lieu de constater que ce grief n'est pas de nature à justifier le licenciement intervenu.

Il en va de même de la non-présentation de la requérante à l'examen médical auprès du Contrôle médical de la CNS étant donné qu'il résulte d'un courrier adressé par la CNS à la requérante, le 21 juillet 2023, que son absence à l'examen du 6 juillet 2023 a été excusée.

En revanche, le Tribunal retient que confrontée à la non-remise du certificat d'incapacité de travail pendant près de 20 jours, la société SOCIETE1.) SA était en droit de considérer que l'absence de la requérante depuis le 1^{er} juillet 2023 était injustifiée. Dans ce contexte c'est à juste titre que la société défenderesse donne à considérer qu'il aurait été loisible à la requérante de transmettre dans un premier temps son certificat médical de prolongation de l'arrêt de travail par un moyen de communication fiable et rapide tel qu'un courrier électronique.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que la requérante se serait enquis de la bonne réception de son envoi ni qu'elle aurait réagi à la suite de la réception du courrier de

convocation à l'entretien préalable en renvoyant par courriel une copie de son certificat d'incapacité de travail ou au moins la preuve de l'envoi recommandé du 3 juillet 2023.

Le Tribunal retient dès lors que le grief relatif à la non-remise du certificat médical du 30 juin 2023 est établi en cause et qu'il constitue un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat intervenu près de 20 jours après l'écoulement de l'arrêt de travail prescrit par le dernier certificat médical remis à la société employeuse.

Il y a dès lors lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) est justifié et de débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SA en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.), 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 requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

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 des chefs des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

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

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 500 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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.