

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2262/24
L-TRAV-194/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 1^{er} JUILLET 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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, anciennement dénommée ALIAS1.) SA, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anaïs PHILIPP, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, 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 20 mars 2023, sous le numéro fiscal 194/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 avril 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 14 février 2024. Au vu du courrier de Maître François DELVAUX du 21 février 2024, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 24 avril 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 10 juin 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 20 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- arriérés de salaire :	1.258,24 euros
- indemnité compensatoire de préavis :	20.407,08 euros
- indemnité de départ :	6.802,36 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	25.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	10.000 euros
- indemnité de congé non pris :	2.555,80 euros

Le requérant conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 2.000 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.

A l'audience des plaidoiries du 10 juin 2024, le requérant a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris et il a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 28.242,35 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société défenderesse en qualité d'« Arbeiter » à compter du 4 octobre 2011.

Par un courrier du 8 décembre 2022, le requérant a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par courrier du 16 décembre 2022, la société SOCIETE1.) SA a notifié au requérant un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par un courrier daté du 23 décembre 2022, le requérant a protesté contre ce congédiement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale.

III. Les prétentions et les moyens des parties

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

Le requérant explique qu'il a travaillé pendant près de 10 ans à l'entière satisfaction de la société SOCIETE1.) SA, avant de rencontrer de graves problèmes psychiques (dépression et un burn-out) à la fin de l'année 2021.

Alors qu'il était en arrêt de travail depuis lors et qu'il se trouvait au plus mal, le Contrôle médical de la Sécurité sociale l'aurait cependant trouvé capable de reprendre le travail à partir de la fin du mois d'avril 2022. Le requérant aurait introduit un recours contre la décision du Président de la CNS du 21 avril 2022 et il aurait continué à produire, inlassablement pendant plusieurs mois, des certificats médicaux d'incapacité de travail que la CNS aurait, à chaque fois, refusé de prendre en considération en renvoyant à la décision présidentielle du 21 avril 2022. PERSONNE1.) affirme également avoir informé régulièrement la société SOCIETE1.) SA de son état de santé. Il explique par ailleurs qu'entretemps, les médecins auraient découvert qu'il souffre d'une maladie du système immunitaire qui serait vraisemblablement à l'origine de la dégradation de son état psychique.

En décembre 2022, sans avoir conscience des conséquences que cela pourrait avoir pour son emploi, le requérant aurait omis de faire renouveler l'arrêt de travail qui a expiré le 4 décembre 2022. Il reconnaît dès lors qu'à partir du 5 décembre 2022, il était absent de son poste de travail sans être couvert par un certificat médical documentant une incapacité de travail.

Eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, le requérant est d'avis que le licenciement est abusif.

A l'appui de cette conclusion, PERSONNE1.) fait plaider, en premier lieu, que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux exigences de précision posées par le Code du travail et la

jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. En effet, la motivation du congédiement se limiterait à une phrase laconique suivant laquelle il aurait été absent à partir du 5 décembre 2022. Or, eu égard aux circonstances particulières de la cause, la société SOCIETE1.) SA n'aurait jamais pu légitimement s'attendre à ce qu'PERSONNE1.) reprenne le travail le 5 décembre 2022 ; elle ne saurait dès lors valablement prétendre qu'elle aurait été surprise par l'absence du requérant et que celle-ci lui aurait causé le moindre préjudice d'autant plus qu'il s'agit d'une très grande entreprise ayant beaucoup de salariés. Dans ces circonstances particulières, il ne saurait être présumé que l'absence du requérant à partir du 5 décembre 2022 a causé une désorganisation de l'entreprise de sorte qu'il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SA d'expliquer dans la lettre de licenciement pour quelles raisons le comportement reproché à PERSONNE1.) était de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien de la relation de travail.

En tout état de cause, le reproche ne serait pas réel, il s'agirait d'un prétexte pour se séparer, à la première occasion, du requérant à moindres frais. En effet, la société SOCIETE1.) SA ne saurait valablement soutenir qu'elle aurait rencontré un inconvénient du fait du défaut de renouvellement du certificat médical alors qu'étant parfaitement informée de l'état de santé du requérant, elle devait nécessairement s'attendre à ce que son absence se prolonge au-delà du 4 décembre 2022.

Le requérant est d'avis que dans ces circonstances la sanction du licenciement avec effet immédiat est disproportionnée eu égard à son ancienneté et à l'absence d'antécédents disciplinaires ; la société SOCIETE1.) SA aurait tout au plus pu lui reprocher un absentéisme chronique et le licencier moyennant préavis. Or, au lieu de suivre cette voie, elle aurait saisi la première occasion de lui reprocher une faute ce qui prouverait bien que le motif avancé n'est qu'un prétexte pour permettre à la société SOCIETE1.) SA de se séparer du requérant sans payer la moindre indemnité.

PERSONNE1.) conteste également le reproche de ne pas avoir assisté à l'entretien préalable. Il donne à considérer que la société défenderesse l'a convoqué par courrier du 8 décembre 2022 à un entretien prévu le 12 décembre 2022 à 11 heures. Dans la mesure où la convocation ne lui est parvenue que dans le courant de l'après-midi du 12 décembre, il lui aurait été matériellement impossible de se présenter à l'entretien. Le requérant conteste dès lors avoir commis une faute en n'assistant pas à cet entretien et il est d'avis qu'en tout état de cause, ce fait n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement sur le champ.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022, PERSONNE1.) soutient que le licenciement notifié le 16 décembre 2022 n'aurait pris effet qu'au 31 décembre 2022.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à le voir débouter du requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement remplit tous les critères de précision requis en matière de congédiement avec effet immédiat ; il serait reproché au requérant d'avoir été absent sans justification à partir du 5 décembre 2022. Il ne saurait être exigé d'un employeur qu'il rédige une longue lettre pour énoncer un reproche qui est exprimable de manière claire et précise en une seule phrase.

La société SOCIETE1.) SA explique également que le paragraphe de la lettre de licenciement consacré à l'absence du requérant à l'entretien préalable n'exprime pas un second motif de licenciement. Au contraire, il s'agit d'une circonstance aggravante du premier reproche. En effet, non seulement PERSONNE1.) n'aurait pas informé la société employeuse de la prolongation de son arrêt de travail à compter du 5 décembre 2022 ni versé de certificat médical couvrant la période postérieure au 4 décembre 2022, mais il se serait également abstenu de réagir à la réception de la lettre de convocation. Quand bien même PERSONNE1.) n'aurait pas été en mesure d'assister à l'entretien préalable, rien ne l'aurait empêché de contacter la société employeuse pour s'expliquer. Dans ce contexte, la société défenderesse donne à considérer que le licenciement n'est intervenu que 4 jours après la date prévue pour l'entretien préalable. Malgré cet intervalle, le requérant serait resté passif.

En ce qui concerne la gravité du reproche, la société SOCIETE1.) SA rappelle qu'il est admis que la présence du salarié à son poste du travail constitue une obligation de résultat. Elle donne par ailleurs à considérer qu'aux termes de la Convention collective applicable notamment aux salariés de la société SOCIETE1.) SA, une absence injustifiée d'au moins 3 jours constitue un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. En l'espèce, il serait constant en cause que le requérant a été absent, sans avoir fourni de justification, pendant trois jours avant d'être convoqué à un entretien préalable. Force serait de constater qu'à la date du licenciement, un délai de plus de 10 jours s'était écoulé depuis l'expiration de l'arrêt de travail prescrit par le dernier certificat médical qui lui avait été remis par le requérant. Ce motif serait manifestement d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

La société SOCIETE1.) SA conteste par ailleurs avoir été informée par PERSONNE1.) de l'évolution de son état de santé tout au long de son incapacité de travail. En tout état de cause, quand bien même cette circonstance serait établie, elle ne serait pas de nature à dispenser le requérant de satisfaire à son obligation d'informer la société employeuse de la prolongation de son arrêt de travail et de verser un certificat médical à ce sujet.

A titre 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.

Elle conteste en premier lieu la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période postérieure à la date du licenciement avec effet immédiat.

L'indemnité de départ est contestée quant à son quantum ; le montant avancé par le requérant ne correspondrait pas à la moyenne des salaires effectivement versés pour les douze mois ayant précédé celui du licenciement.

La société SOCIETE1.) SA conteste également l'indemnité de départ en son quantum, le salaire horaire brut mis en compte par le requérant dans son décompte serait erroné. Par ailleurs, il y aurait lieu de déduire les montants perçus à titre d'indemnités de chômage en Allemagne pour la période théoriquement couverte par cette indemnité.

Finalement, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral en soutenant que le requérant n'aurait pas établi à suffisance qu'il a activement recherché un nouvel emploi dès la notification de son licenciement.

IV. Les motifs de la décision

A. Remarques préliminaires

A l'audience du 10 juin 2022, le mandataire d'PERSONNE1.) a remis au vu et au su du mandataire adverse deux fardes de pièces au Tribunal ; une première farde de 10 pièces et une seconde farde de 12 pièces. L'affaire a été prise en délibéré à l'audience du 10 juin 2022 sans d'aucune des deux parties ne demande, ni à fortiori ne se voit autorisée par le Tribunal, à verser des pièces en cours de délibéré.

Dans le cadre d'un courriel adressé au greffe du Tribunal le 17 juin 2024 par le mandataire de la société SOCIETE1.) SA, le Tribunal a appris que le mandataire d'PERSONNE1.) aurait recommunié le 12 juin 2022 ses 2 fardes de pièces telles qu'elles avaient été versées au Tribunal lors des plaidoiries. Dans le cadre de cette même communication, le mandataire d'PERSONNE1.) aurait également communiqué à son adversaire un courrier et une pièce supplémentaire qui auraient été adressés au Tribunal en cours de délibéré.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) SA a demandé a posteriori le rejet de certaines pièces de la farde II de 12 pièces du mandataire adverse au motif qu'il se serait rendu compte qu'elles ne lui avaient pas été communiquées avant l'audience et il a demandé le rejet de la pièce supplémentaire versée en cours de délibéré.

Le Tribunal n'ayant pas obtenu le courrier et la pièce supplémentaire prétendument communiqué par le mandataire d'PERSONNE1.), il a sollicité par l'intermédiaire du greffe la communication de ces documents. Il n'a cependant obtenu que la communication des deux fardes de pièces qui lui avaient été versées lors de l'audience. Ni le courrier qui lui a prétendument été adressé le 12 juin 2024 ni la pièce supplémentaire n'ont été effectivement versés au Tribunal.

Le Tribunal rappelle cependant que dans la mesure où aucune partie n'a été admise à verser des pièces en cours de délibéré, cette pièce supplémentaire aurait, en tout état de cause, été rejetée.

Par ailleurs, à défaut pour le mandataire de SOCIETE1.) SA d'avoir relevé à l'audience des plaidoiries l'existence d'un prétendu problème de communication de certaines pièces, la demande tendant aux rejets de certaines pièces de la farde de 12 pièces de Maître Delvaux doit également être rejetée.

B. Le licenciement

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

1. 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 que bien que rédigée en des termes succincts, il résulte clairement de la lettre du 16 décembre 2022 qu'il est reproché au requérant d'être absent sans justification depuis le 5 décembre 2022. Il y est par ailleurs indiqué que le requérant ne s'est pas présenté à son entretien préalable. Contrairement aux plaidoiries du requérant, il est possible d'apprécier à la lecture de ce courrier la gravité de la situation dénoncée par la société employeuse. En effet, la lettre exprime, non seulement, le reproche de l'absence injustifiée, mais également, la passivité du salarié à laquelle la société a été confrontée étant donné qu'alors même qu'il avait été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement, le salarié ne s'est pas manifesté.

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

2. La réalité et la gravité des griefs

Il est constant en cause que le requérant a été en incapacité de travail pendant plusieurs mois. Alors qu'il n'est pas contesté qu'il a satisfait, à l'occasion de chaque prolongation de l'arrêt de travail, à son obligation d'informer l'employeur dès le premier jour et de lui faire parvenir un certificat médical couvrant la période de la prolongation, le requérant s'est abstenu, au début du mois de décembre 2022, de faire constater la prolongation de son incapacité de travail par un médecin et de communiquer un certificat médical d'arrêt de travail pour la période postérieure au 4 décembre 2022.

Le Tribunal retient que confrontée à cette absence injustifiée pendant 4 jours, la société employeuse était en droit, en date du 8 décembre 2022, d'envisager de procéder au licenciement du requérant et de le convoquer à un entretien préalable.

C'est à juste titre que la société défenderesse donne à considérer que l'absence du requérant lors de l'entretien préalable a pu légitimement être interprétée comme une circonstance aggravante, dans la mesure où cela a pu donner l'impression que le requérant se désintéressait de la suite des événements.

Dans ce contexte, le Tribunal relève qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier à quelle date et à quelle heure la lettre de convocation à l'entretien préalable a été remise au requérant. Ce dernier indique cependant dans sa requête qu'il a effectivement réceptionné ce courrier dans l'après-midi du 12 décembre 2022, soit 4 jours avant que l'employeur ne notifie le licenciement. Malgré ce laps de temps, PERSONNE1.) ne prouve - ni n'allègue d'ailleurs - qu'il aurait contacté l'employeur ou fait les démarches nécessaires pour se procurer un certificat médical constatant la persistance de son incapacité de travail.

Force est dès lors de constater que la société SOCIETE1.) SA a été confrontée, non seulement, à une absence injustifiée de plus de 10 jours, mais également, à une absence de réaction de son

salarié alors même qu'elle lui avait clairement fait connaître son intention de procéder à son licenciement. Il est relevé dans ce contexte que la lettre de convocation du 12 décembre 2022 est très claire à ce sujet (« Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass wir in Betracht ziehen Ihren Arbeitsvertrag möglicherweise zu kündigen »).

Dans ces circonstances, il n'est pas pertinent de savoir si et dans quelles mesures le requérant avait, par le passé, informé son employeur que nonobstant la décision du Président de la CNS du 21 avril 2022, il se trouvait dans un état de santé ne lui permettant pas de reprendre le travail, l'employeur étant en droit d'exiger que cette impossibilité soit dûment constatée par un médecin et que ce constat lui soit notifié dans les formes et les délais prévus par la loi.

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

Dans la mesure où un licenciement avec effet immédiat prend effet au jour même de sa notification, il y a lieu de constater que la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022 est également non fondée.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'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 intérêts. 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 d'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 d'PERSONNE1.) en la pure forme ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) ;

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

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

déclare non fondées les demandes d'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 d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 17 au 31 décembre 2022 et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'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 d'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.