

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3148 / 2024
L-TRAV-121/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 OCTOBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, 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 23 février 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 mars 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 30 septembre 2024. Lors de cette audience Maître Nadège NOSSEM exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 23 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 18 mars 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 29 janvier 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- | | |
|---|----------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 5.600.- euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice financier : | 10.000.- euros |
| - Dommages et intérêts pour dommage moral : | 5.600.- euros |

A l'audience du 30 septembre 2024, PERSONNE1.) a actualisé sa demande et réclame désormais les montants suivants :

- | | |
|---|---------------|
| - Préjudice matériel (24 jours de salaires) : | 2.240.- euros |
| - Préjudice moral : | 500.- euros |

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, au montant de 1.500.- euros au titre des frais d'avocat et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de responsable de magasin par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 février 2022, avec effet au 12 février 2022. Le contrat de travail renseigne encore sur une période d'essai de 6 mois.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 18 mars 2022, qui se lit comme suit :

« *Madame,*

Suivant votre contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties en date du 12/02/2022, vous avez été engagée en qualité de responsable de magasin.

Le 02/03/2022 vous nous envoyez par e-mail votre résultat du test PCR, qui a confirmé votre positivité au coronavirus, de ce fait vous avez été mis en arrêt jusqu'au 12/03/2022 inclus.

Vous auriez dû reprendre votre poste de travail au sein de notre société le mardi 15/03/2022.

Or, nous avons été surpris de constater votre absence au travail depuis le mardi 15/03/2022 sans aucun appel téléphonique, sans aucun justificatif, ni certificat médical et sans réponse de votre part à nos tentatives de vous joindre.

De ce fait, nous vous informons qu'en l'absence de ce type de document, nous nous voyons dans l'obligation de vous licencier avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du Travail.

De ce fait, cette faute rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La faute grave est celle décrite ci-dessous.

Absence injustifiée

Vous faites donc l'objet d'une absence non justifiée de 3 jours ce qui est inadmissible et permet de justifier la rupture immédiate des relations de travail.

Du fait de cette absence injustifiée et la perturbation occasionnée dans la gestion du travail et l'exécution du planning de travail, nous ne pouvons pas maintenir la confiance qui doit exister à votre égard dans le cadre de notre relation de travail. Ces faits constituent un ensemble de fautes graves qui justifient la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat.

Vous recevrez dans les prochains jours l'ensemble des documents administratifs de fin de contrat.

La présente vaut résiliation immédiate de votre contrat de travail pour faute grave de sorte que votre présence sur votre lieu de travail est interdite à compter de ce jour.

Veillez recevoir, Madame, nos sincères salutations.»

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que le congédiement serait intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle est par ailleurs d'avis que la lettre de motivation n'est pas libellée avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La requérante conteste finalement le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans ce courrier.

La société SOCIETE1.) conteste avoir été dûment informée de l'incapacité de travail de la requérante de sorte que le licenciement devrait être déclaré régulier et fondé. Elle fait valoir pour le surplus que la lettre de licenciement serait suffisamment précise quant aux motifs invoqués, ceux-ci étant également réels et sérieux de nature à justifier un licenciement.

A titre subsidiaire, si le Tribunal devait retenir le licenciement comme étant abusif, la société SOCIETE1.) se déclare d'accord avec le quantum réclamé à titre de préjudice matériel mais sollicite à voir réduire le préjudice moral à de plus juste proportions.

Motifs de la décision

Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

PERSONNE1.) explique qu'elle aurait informé via SMS Madame PERSONNE2.), administrateur-déléguée auprès de la société défenderesse, d'une première incapacité de travail (suite à un résultat positif au test Covid 19) allant jusqu'au 12 mars 2022. En date du 14 mars 2022, soit un jour avant la reprise théorique de son travail le 15 mars 2022, elle aurait informé PERSONNE3.) - l'assistante personnelle de PERSONNE2.) - via SMS et via l'adresse électronique MAIL1.) pour l'avertir qu'elle serait en arrêt de travail jusqu'au 20 mars 2022 en y joignant une photocopie de la prolongation de son arrêt de travail. Finalement, la requérante aurait encore communiqué à la dame PERSONNE3.) en date du 22 mars 2022 une nouvelle prolongation de son arrêt de travail allant jusqu'au 26 mars 2022.

La société SOCIETE1.) affirme ne jamais avoir reçu communication du SMS et du courriel du 14 mars 2022 et donc, ne pas avoir été informée d'une nouvelle incapacité de travail de la requérante à partir du 15 mars 2022, date à laquelle la requérante aurait dû reprendre son travail.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.* (2) *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.* (3) *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en*

possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai, l'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose :

« Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur: à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines; à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Il résulte du renvoi à l'article L.121-6 du Code du travail que le salarié en incapacité de travail dûment constatée médicalement et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

En l'espèce, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'elle avait satisfait, à la date du licenciement du 18 mars 2022, aux obligations légales prévues aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article L.121-6 précité du Code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée.

La partie requérante verse en cause une capture d'écran de son téléphone portable documentant qu'elle a envoyé un courriel à l'adresse MAIL1.) le 14 mars 2022 à 20.43 heures en les termes suivants :

*« Bonjour,
Je serais en arrêt de travail jusqu'au 20 Mars
L'arrêt vous sera envoyé par courrier cordialement
Mme PERSONNE1.) ».*

Y est encore annexé en pièce jointe à titre de PDF l'arrêt de travail du 11 mars 2022 faisant état d'une incapacité de travail PERSONNE1.) jusqu'au 20 mars 2022.

PERSONNE1.) a encore versé lors de l'audience des plaidoiries une copie de la boîte d'envoi de ses courriels établissant l'envoi dudit courriel à l'adresse MAIL1.) en date du 14 mars 2022 à 20.43 heures (« *Message transféré* »). Le mandataire de la société SOCIETE1.) n'a pas remis en cause cette nouvelle pièce.

Il y a lieu de noter, quant à l'adresse électronique MAIL1.), que la société SOCIETE1.) a reconnu à l'audience des plaidoiries qu'il s'agissait bien de l'adresse électronique usuelle pouvant être utilisée par ses employés pour informer l'employeur d'une éventuelle incapacité de travail. La société SOCIETE1.) n'a d'ailleurs pas remis en cause la réception de la deuxième prolongation le 22 mars 2022 de l'arrêt de travail à cette même adresse électronique.

Ces éléments font présumer que la société SOCIETE1.) avait tant connaissance en date du 14 mars 2022 de l'incapacité de la partie requérante de se présenter à son poste de travail pour le 15 mars 2022 que du certificat médical établi en cause.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'elle aurait fait analyser la boîte mail de PERSONNE3.) et qu'il n'aurait été retrouvé aucune trace du prétendu courriel envoyé le 14 mars 2022 par PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) se prévaut ainsi d'un courriel rédigé par Monsieur PERSONNE4.) (associé auprès de la société SOCIETE2.) en date du 18 mars 2023 en les termes suivants : « *Je soussigné PERSONNE4.) Atteste mettre connecté le 18 janvier 2023 sur le poste de PERSONNE3.) pour vérifier la boîte de réception de l'adresse mail MAIL1.)* ».

Je n'ai trouvé aucune trace de mail reçu de Mme PERSONNE1.) ».

La partie requérante soutient que ce courriel ne saurait avoir de force probante.

Force est de constater que le Tribunal ignore les conditions et les circonstances dans lesquelles cette prétendue analyse – par définition unilatérale - de la boîte mail de PERSONNE3.) a le cas échéant eu lieu, tout comme il ignore d'ailleurs les qualifications et compétences de Monsieur PERSONNE4.) pour ce faire. Ce courrier - rédigé en termes laconiques - ne prend d'ailleurs pas position sur la possibilité d'avoir pu effacer entretemps un courriel initialement réceptionné.

Il s'ensuit que ce courriel ne bénéficie pas d'une force probante suffisante de nature à renverser les éléments produits par PERSONNE1.) selon lesquels la société SOCIETE1.) était informée de la maladie de la partie requérante et était en possession de l'arrêt de travail correspondant.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il doit être déclaré abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel / Indemnité compensatoire de préavis*

La partie requérante réclame à titre de « préjudice matériel » le montant de 2.240.- euros correspondant à 24 jours de salaires (= 2.800 : 30 x 24).

La société SOCIETE1.) n'a pas contesté le quantum réclamé.

Il y a lieu de retenir que le licenciement est intervenu avant la fin de la période d'essai convenue entre parties.

Même si le salarié irrégulièrement licencié pendant la période d'essai ne peut pas prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte des salaires qu'il aurait pu toucher jusqu'à la fin de la période d'essai au motif qu'il ne peut pas se prévaloir d'une garantie contre une résiliation de son contrat avant la fin de la période d'essai, il est cependant en droit, de réclamer à titre de dédommagement l'octroi d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur. (en ce sens CSJ, 3^e, 24/5/2012, N°37440)

Dès lors, le préjudice subi par le requérant est à fixer au montant égal à la perte de salaire qu'il a subi suite au non-respect du préavis qui, au regard de sa période d'essai de six mois, était de 24 jours selon l'article L.121-5 du Code du travail.

La demande du requérant est à en conséquence à déclarer fondée pour la somme de [(2.800 / 30) x 24 =] 2.240.- euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame le montant de 500.- euros à titre de préjudice moral.

La société défenderesse demande en tout état de cause à voir réduire le quantum de la demande.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que de l'âge (46 ans) et de l'ancienneté de la requérante au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages et intérêts du chef de préjudice moral et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 500.- euros.

En conclusion, la société SOCIETE1.) est à condamner au paiement du montant de 2.740.- euros, à augmenter des intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, le 23 février 2023, jusqu'à solde.

Quant aux demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

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'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à dire non fondée.

- *Demande en paiement des frais d'avocat*

PERSONNE1.) réclame le paiement de ses frais d'avocat évalués au montant de 1.500.- euros.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la société défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocat, il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de cette dernière, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

En l'espèce et indépendamment de l'existence d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, il convient de constater que PERSONNE1.) reste en défaut de verser une note d'honoraires établissant tant le principe que le quantum des honoraires réclamés.

Cette demande est partant à dire non fondée.

- *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 la société défenderesse.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 18 mars 2022,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.240.- euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 500.- euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.740.- euros, à augmenter des intérêts légaux à partir du 23 février 2023 jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de ses frais d'avocat,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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 de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière