

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3330 / 2024
L-TRAV-642/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 NOVEMBRE 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 B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour,
en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre
professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en
fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le
numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour,
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 26 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 novembre 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Matthias LINDAUER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Elisabeth MACHADO 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 26 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 27 janvier 2023 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir du 7 mars 2023, sinon du dépôt de la requête introductive d'instance :

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 4.626,90.- euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 13.880,70.- euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice moral : | 10.000.- euros |

A l'audience du 14 octobre 2024, PERSONNE1.) a réactualisé sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 8.125,52.- euros en prenant en compte les indemnités de chômage perçues.

Si PERSONNE1.) avait dans sa requête, à titre subsidiaire, réclamé à la condamnation de la société défenderesse au montant de 2.313,45.- euros à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier (au motif que le licenciement aurait eu un effet rétroactif au 17 janvier 2023), il a déclaré à l'audience vouloir renoncer à cette demande, motif pris que la société défenderesse a rectifié la déclaration de sortie auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale du 17 au 27 janvier 2023, de sorte à admettre une erreur à ce niveau et non une mauvaise foi de la société défenderesse ; il y a lieu de lui en donner acte.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *vendeur/serveur* » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 26 mars 2021, avec effet au 29 mars 2021.

La société défenderesse a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 27 janvier 2023, qui se lit comme suit :

Cf image

PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement suivant courrier recommandé du 7 mars 2023.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière, notamment en ce que la lettre de licenciement ne tiendrait pas compte des nombreux échanges intervenus entre parties et qui démontreraient une absence justifiée du requérant. Il ne serait pas non plus fait état d'une désorganisation de la société défenderesse en raison de l'absence du requérant.

La partie requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans le courrier de licenciement. Elle insiste sur le contexte particulier de son absence, à savoir qu'il avait effectué avec son époux des démarches pour réaliser une gestation pour autrui au Mexique, que leur enfant PERSONNE2.) serait né au mois de novembre 2022 mais qu'il serait intervenu un problème de délivrance du passeport de PERSONNE2.) rendant impossible le rapatriement de leur enfant, de sorte que le requérant a dû se rendre au Mexique, son employeur ayant été parfaitement au courant de la situation, au demeurant médiatisée dans la presse. Ce serait son employeur qui n'aurait pas réagi aux relances du requérant notamment quant à voir proroger son congé sans solde. Il faudrait considérer que son employeur n'aurait d'ailleurs pas refusé cette demande de congé sans solde.

Dès l'obtention du passeport pour PERSONNE2.), le requérant serait rentré et ce serait à son retour en Belgique le 17 février 2023 qu'il aurait pris connaissance du licenciement notifié par courrier recommandé du 27 janvier 2023.

Le requérant soutient qu'une absence injustifiée de sa part ferait défaut au regard des échanges réguliers intervenus avec son employeur lors de son absence et qu'en tout état de cause, une absence de plusieurs jours ne saurait être interprétée comme constituant une faute grave.

Si la société SOCIETE1.) SARL ne conteste pas avoir eu connaissance du fait que son employé devait se rendre au Mexique, de sorte à avoir accordé à son employé un congé sans solde du 1^{er} décembre 2022 au 10 janvier 2023, il faudrait constater que PERSONNE1.) aurait été absent de manière injustifiée depuis au moins le 18 janvier 2023 de sorte que le licenciement intervenu le 27 janvier 2023 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.) SARL conteste les demandes en indemnisation de la partie requérante tant en leur principe qu'en leur quanta.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

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, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.), ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a pas pu se méprendre à cet égard. Il résulte clairement du libellé de la lettre de motifs que la société défenderesse reproche, en substance, à PERSONNE1.) une absence injustifiée depuis le 18 janvier 2023.

En ce, le critère de précision est rempli ; la question des messages échangés entre parties qui laisserait d'après PERSONNE1.) conclure à une absence justifiée a trait à la réalité et la pertinence des reproches de l'employeur relevant de l'examen de la réalité et du caractère sérieux des motifs.

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

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

- *Examen du caractère réel des motifs*

Il résulte des éléments de la cause que PERSONNE1.) a pris un congé sans solde du 1^{er} décembre 2022 au 10 janvier 2023 inclus pour pouvoir se rendre au Mexique pour récupérer son enfant ; ledit congé sans solde avait fait l'objet d'une acceptation de la part de son employeur en date du 30 août 2022.

Suite aux problèmes intervenus au Mexique relativement au passeport de l'enfant PERSONNE2.), PERSONNE1.) décide de rester au Mexique et transmet à son employeur le 10 janvier 2023 un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du 10 janvier au 17 janvier 2023.

Le 13 janvier 2023, le requérant adresse un courriel à PERSONNE3.) (secrétaire administrative auprès de la société défenderesse) pour l'informer qu'il n'a pas de nouvelles lui permettant de dire quand il pourra rentrer chez lui. Comme l'arrêt de maladie finit le mardi 17 janvier, il demande comment faire pour la suite et « *Comment peut-on s'arranger ?* ».

Le 16 janvier 2023, le requérant demande à PERSONNE3.) si elle a des nouvelles et l'informe qu'il ne pourra pas reprendre le travail mercredi (le 18 janvier 2023).

Le 17 janvier 2023, il propose à PERSONNE3.) un congé sans solde pour une durée indéterminée « *jusqu'à ce que je sache la date de notre retouren espérant que cela se débloque* ».

Le 18 janvier 2023, il informe PERSONNE3.) qu'une procédure judiciaire d'urgence en vue du rapatriement de l'enfant PERSONNE2.) va être entamée mais que cela pourra durer 3 à 4 semaines.

Le même jour, PERSONNE3.) informe PERSONNE1.) que : « *Actuellement nous sommes dans l'impossibilité de donner réponse à tes demandes car il est vrai que la situation est complexe.*

Cependant avant fin de cette semaine nous reviendrons vers toi pour te dire ce qu'il en est ».

Le dossier ne renseigne plus sur des échanges entre parties postérieurement à cette date.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) prendra un vol retour pour la Belgique/Luxembourg le 17 février 2023.

Il est établi que PERSONNE1.) devait rejoindre son poste de travail à la fin du congé sans solde lui accordé par son employeur, à savoir le 11 janvier 2023.

Il a alors transmis le 10 juillet 2023 un certificat d'incapacité de travail jusqu'au 17 janvier 2023 ; si la partie défenderesse a fait valoir à l'audience des plaidoiries que ce certificat médical serait un certificat de complaisance, elle n'en a pas tiré de conséquence juridique au niveau des motifs du licenciement tels qu'énoncés dans la lettre du 27 janvier 2023 qu'elle a ainsi maintenus, à savoir le reproche d'une absence injustifiée depuis le 18 janvier 2023 ; la société défenderesse a ainsi implicitement mais nécessairement reconnu que le requérant bénéficiait de la protection légale suite à son incapacité de travail jusqu'au 17 janvier 2023.

PERSONNE1.), qui ne conteste pas son absence jusqu'à la date de son retour le 17 février 2023, soutient qu'il ne s'agissait pas d'une absence injustifiée, motif pris que son employeur savait pertinemment qu'il se trouvait bloqué au Mexique en raison des problèmes administratifs liés au passeport de l'enfant PERSONNE2.).

Si l'employeur avait initialement connaissance des raisons de l'absence de PERSONNE1.) ce qui est confirmé par le fait qu'il lui avait accordé un congé sans solde jusqu'au 10 janvier 2023 et qu'il existait un certain contact avec PERSONNE1.) pendant la période du 11 janvier 2023 au 18 janvier 2023, toujours est-il que ce contact a cessé après le 18 janvier 2023. En particulier, PERSONNE1.), qui n'ignorait pas que son employeur n'avait pas donné d'accord exprès à ce qu'il puisse rester plus longtemps au Mexique (un deuxième congé sans solde n'ayant d'ailleurs jamais été accordé), ne s'est plus manifesté après le 18 janvier 2023 auprès de son employeur pour l'informer de l'évolution de la situation et d'un probable retour de sa part.

L'existence d'une absence injustifiée du 18 au 27 janvier 2023 (date du licenciement) est partant établie à suffisance de droit.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification

de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, 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 (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée établie de PERSONNE1.) à partir du 18 janvier 2023 jusqu'au 27 janvier 2023, jour du licenciement, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

Les circonstances de la cause révèlent à ce titre que l'employeur a fait preuve d'une compréhension de la situation en accordant à PERSONNE1.) un premier congé sans solde de 5 semaines et même par la suite d'une certaine indulgence en notifiant le licenciement après d'ores et déjà 9 jours d'absence.

Au regard du fait que la société SOCIETE1.) SARL ne disposait à ce moment d'aucune information sur une date de retour concrète de PERSONNE1.), elle n'avait pas à pâtir éternellement d'une situation complètement imprévisible quant à sa durée dans le temps étant précisé que PERSONNE1.) n'est en définitive rentré qu'à la mi-février, témoignant ainsi d'une désinvolture certaine dans son chef ; il convient à ce titre de retenir que toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte (en ce sens : CSJ, 3^e, 27 juin 2024, numéro CAL-2023-00328 du rôle).

En ce, le licenciement avec effet immédiat du 27 janvier 2023 est dès lors basé sur des motifs réels et sérieux et est partant à considérer comme justifié.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 27 janvier 2023 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral.

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.

- *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,

reçoit la demande en la forme,

dit justifié et régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 27 janvier 2023 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en indemnisation sur base d'une irrégularité formelle du licenciement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) 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