

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3793 / 2024
L-TRAV-278/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 DECEMBRE 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
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.) demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la Syndicat intercommunale pour la Distribution d'Eau dans la Région de l'Est « SIDERE », établissement public, établi et ayant son siège social à L-5499 Dreibern, 23, Schouwee, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro J 134,

partie défenderesse, comparant par Maître Laurent WELTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Lynn FRANK, 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 2 mai 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Mano FORNIERI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Laurent WELTER répliqua pour la société défenderesse. Maître Lynn FRANK représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

Jugement qui suit :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 2 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer le Syndicat Intercommunal pour la Distribution d'Eau dans la Région de l'Est (ci-après : le « SIDERE ») et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en date du 14 octobre 2022 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la demande en justice jusqu'à solde:

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 65.041,68.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000.- euros

Le requérant sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire du jugement et il conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

II. Les faits

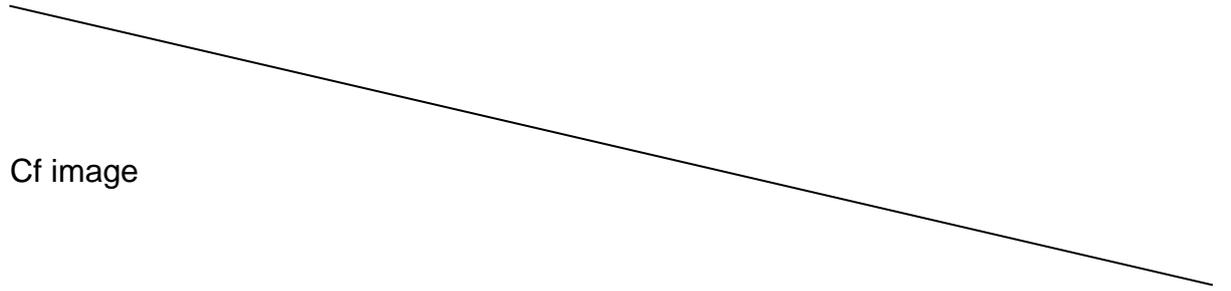
Par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} octobre 2008, PERSONNE1.) a été embauché auprès de la partie défenderesse en qualité d'« ouvrier ».

Par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} juin 2012, PERSONNE1.) a été embauché auprès de la partie défenderesse en qualité d'« *ouvrier à tâche artisanale* ».

Par courrier recommandé du 14 octobre 2022, le SIDERE a licencié le requérant moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 octobre 2022 et ayant pris fin le 14 avril 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 3 novembre 2022, la partie défenderesse lui a répondu par un courrier du 2 décembre 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image



Par courrier du 7 décembre 2022, le conseil juridique du requérant a protesté contre les motifs du licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement pendant sa période de protection pour cause d'incapacité de travail dûment justifiée.

Il aurait respecté la double obligation d'information prévue à l'article L.121 – 6(3) du Code du travail, à savoir qu'il aurait informé son employeur dès le premier jour de son prolongement de maladie et que l'employeur avait connaissance que le certificat médical avait été envoyé par courrier. Il existerait d'ailleurs des éléments suffisants tendant à démontrer que l'employeur aurait bien réceptionné ledit certificat médical ; le requérant se réfère ainsi au planning de travail et aux fiches de salaire et au fait qu'il lui aurait été confirmé verbalement que le certificat de maladie aurait été réceptionné.

PERSONNE1.) soutient ensuite que le licenciement serait abusif en ce que les motifs invoqués ne seraient ni réels ni sérieux. Il aurait toujours fait preuve de sérieux à son travail et ce ne serait qu'à l'arrivée de Mr. PERSONNE2.) en tant que chef d'atelier en date du 1^{er} septembre 2017 que l'ambiance aurait changé et que le requérant aurait senti un acharnement contre lui.

Le SIDERE conclut à voir constater que le licenciement est justifié.

Si le SIDERE ne conteste pas avoir été informé endéans les délais légaux de l'incapacité de travail de PERSONNE1.) ayant pris effet le 7 octobre 2022, le SIDERE expose que ce dernier avait été convoqué en date du 17 août 2022 à un entretien préalable qui s'est déroulé le 6 octobre 2022, de sorte que la procédure de licenciement, par l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien, avait été valablement engagée lorsque PERSONNE1.) s'est retrouvé en incapacité de travail, de sorte que la protection invoquée par PERSONNE1.) ne saurait trouver application dans le cas d'espèce. .

Le caractère sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

Pour autant que le licenciement devait être déclaré abusif, le SIDERE sollicite le rejet des demandes indemnitaires du requérant au motif qu'il n'aurait pas entrepris la moindre recherche d'emploi et qu'il se serait contenté d'attendre sa retraite anticipée.

SIDERE réclame encore une l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000.- euros et la condamnation du requérant aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 11 novembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande à ce titre la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 82.884,56.- euros, avec les intérêts légaux « tels que de droit ».

IV. Les motifs de la décision

La recevabilité

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

Le bien-fondé de la demande

Observation préliminaire :

A l'audience du 11 novembre 2024, les parties se sont déclarées d'accord à ne voir toiser dans un premier stade que la question du licenciement abusif au regard de la protection pour cause de maladie dans le chef de de PERSONNE1.) et de réserver la question des motifs réels et sérieux du licenciement ainsi que les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.).

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

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été déclaré en incapacité de travail du 7 octobre 2022 au 11 octobre 2022 et que le 11 octobre 2022, ladite incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 30 octobre 2022.

Le SIDERE reconnaît avoir été informé le 11 octobre 2022 par le requérant du fait que l'incapacité de travail a été prolongée et reconnaît avoir reçu le certificat médical endéans les 3 jours.

Le SIDERE soutient cependant que la procédure de licenciement avait d'ores et déjà été engagée antérieurement au 7 octobre 2022, motif pris que PERSONNE1.) avait été convoqué suivant courrier du 17 août 2022 à un entretien préalable qui s'est tenu le 6 octobre 2022.

PERSONNE1.) conteste que l'entretien du 6 octobre 2022 puisse être qualifié d'entretien préalable et soutient partant que le courrier de convocation du 17 août 2022 puisse être assimilé à un courrier de convocation à un entretien préalable pour ne pas répondre aux stipulations de l'article L.124-2 du Code du travail ; il s'agissait ainsi de convoquer le requérant uniquement pour discuter des faits lui reprochés.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) a soutenu à l'audience du 11 novembre 2024 qu'il faudrait considérer que le licenciement serait à déclarer irrégulier au sens de l'article L.124-2 (4) du Code du travail, PERSONNE1.) réclamant de ce chef à titre d'indemnisation 1 mois de salaire, soit le montant de 5.420,14.- euros.

L'article L.124-2 du Code du travail dispose que :

« 1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation

syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme ».

Le courrier de convocation adressé le 17 août 2022 à PERSONNE1.) se lit comme suit :

Cf image

La lettre de convocation doit indiquer que l'employeur envisage de procéder à un licenciement même s'il n'est pas encore requis à ce stade d'indiquer les motifs du licenciement projeté (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, n° 511).

Il y a lieu de constater que l'indication du licenciement projeté fait défaut dans le courrier de convocation du 17 août 2022.

Le SIDERE soutient que le requérant avait déjà subi 3 avertissements et qu'aux termes de l'article 56 de la convention collective des salariés du SIDERE qui renvoie à la procédure disciplinaire prévue par la convention collective des salariés de l'Etat, un licenciement avec préavis ne peut intervenir que si au préalable, au moins trois sanctions disciplinaires - plus amplement définies dans la convention collective – ont été prononcées, dont notamment l'avertissement, de sorte que le requérant devait envisager l'hypothèse d'un licenciement.

Ce moyen tombe cependant à faux au regard des stipulations de l'article L.124-2 du Code du travail qui sont d'interprétation stricte.

Le Tribunal relève encore qu'au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié et les observations de la personne qui l'assiste (étant précisé que les parties s'accordent à dire que le requérant était accompagné d'un délégué du personnel).

A ce titre, le SIDERE ne prouve pas qu'il aurait été indiqué au requérant les motifs de la décision envisagée – en l'occurrence un licenciement -au cours de l'entretien du 6 octobre 2022.

La convocation du 17 août 2022 ne saurait partant être interprétée comme une convocation à un entretien préalable et l'entretien du 6 octobre 2022 ne saurait être assimilé à un entretien préalable au sens de l'article L.124-2 du Code du travail.

Il suit de ces considérations que la procédure de licenciement n'avait pas été entamée à la date du 7 octobre 2022, date de début de l'incapacité de travail du requérant, prolongée par la suite pour la période du 11 octobre 2022 au 30 octobre 2022.

Quant au moyen tiré de l'irrégularité du licenciement, il convient de rappeler l'article L.124-12 (3) du Code du travail qui dispose que : « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

En l'espèce, il y a lieu de constater que le licenciement du 14 octobre 2022 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.

Il n'y a partant pas lieu de toiser le volet d'une éventuelle irrégularité du licenciement. Il convient de réserver le surplus des demandes et de fixer une continuation des débats y relative.

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 préavis prononcé par le Syndicat Intercommunal pour la Distribution d'Eau dans la Région de l'Est à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 14 octobre 2022,

réserve le surplus,

fixe la continuation des débats à l'audience du lundi, 24 février 2025 à 15h salle JP.0.02 et invite les parties à instruire entièrement les demandes réservées.

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