

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 26/2025
(rôle L-TRAV-286/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 JANVIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-57320 Saint François Lacroix, 19, rue des lilas, ayant élu domicile en l'étude de Maître Jordan MICHEL, avocat liste IV, demeurant à L-5751 Frisange, 16B, rue Robert Schuman,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Jordan MICHEL, avocat à la Cour, demeurant à Frisange,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Frank ROLLINGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandrine OLIVEIRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 mai 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 décembre 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Jordan MICHEL, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Frank ROLLINGER.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage moral :	1.500,00 €
2) indemnité compensatoire de préavis :	11.957,80 €
3) indemnité de départ :	2.989,45 €

soit en tout le montant de 16.447,25 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.500.- € à titre du dommage moral qu'elle aurait subi du fait de sa démission, ainsi que le montant de 5.978,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant à la résiliation du contrat de travail de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait valoir que la partie défenderesse l'a licenciée le 12 janvier 2024, sinon qu'elle a démissionné à cette date.

Elle fait en effet valoir qu'elle a démissionné le même jour que son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de licenciement et la lettre de démission se sont croisées.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a posté sa lettre de licenciement le 12 janvier 2024 à 11.50 heures et qu'elle a posté sa lettre de démission le même jour à 15.00 heures.

Elle soutient dès lors qu'étant donné que sa démission est intervenue après son licenciement, la relation de travail entre les parties au litige a pris fin par son licenciement.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que la requérante a démissionné de son poste de travail le 11 janvier 2024, soit avant son licenciement qui serait intervenu le 12 janvier 2024.

Elle fait en effet valoir que la requérante a écrit sa lettre de démission le 11 janvier 2024.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a manifesté son envie de démissionner le 11 janvier 2024 par la rédaction de sa lettre de démission à cette date.

La requérante réplique que c'est la date de la remise de la lettre de démission à la poste qui compte.

B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse, qui a engagé la requérante en qualité d'auxiliaire de vie le 1^{er} juin 2018, a licencié cette dernière avec effet immédiat le 12 janvier 2024 à 11.50 heures par la remise de la lettre de licenciement à la poste et que la requérante a démissionné le même jour à 15.00 heures par la remise de sa lettre de démission à la poste.

Etant donné que le licenciement a été notifié avant la démission, c'est le licenciement qui a mis fin à la relation de travail entre les parties au litige.

Il y a dès lors lieu de rejeter d'ores et déjà la demande subsidiaire de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

II. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La requérante fait en effet valoir que la partie défenderesse ne précise nullement dans la lettre de licenciement les conséquences de la remise tardive de son dernier certificat médical pour l'entreprise, notamment si la non-réception de ce certificat dans les trois jours lui a ou non causé des problèmes d'organisation.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen de la requérante.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 congédiement 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 congédiement 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée à la requérante, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de cette lettre : dans cette lettre, qui est datée du 12 janvier 2024, la partie défenderesse reproche à la requérante une absence injustifiée depuis le 2 janvier 2024, soit une absence injustifiée de dix jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait notamment exposer

- qu'elle a été embauchée par la partie défenderesse en qualité d'auxiliaire de vie le 1^{er} juin 2018 ;
- que de juin 2018 à décembre 2023, la relation entre les parties a été de bonne qualité ;
- qu'aucune sanction n'a été prononcée durant ces cinq années de travail ;
- qu'à compter du 4 octobre 2023, elle a toutefois dû être placée en arrêt maladie jusqu'au 3 novembre 2023 inclus ;

- que cet arrêt de travail a été renouvelé à plusieurs reprises, notamment du 31 octobre au 1^{er} décembre 2023 inclus, puis du 30 novembre au 30 décembre 2023 inclus ;
- que ces trois premiers avis d'arrêt de travail ont été remis tardivement à la partie défenderesse, sans qu'aucune sanction n'ait été prononcée ;
- que le premier arrêt de travail daté du 4 octobre 2023 et adressé le 7 octobre 2023 a été remis à la partie défenderesse le 13 octobre 2023 ;
- que le deuxième arrêt de travail daté du 31 octobre 2023 et adressé le 2 novembre 2023 a été remis à la partie défenderesse le 8 novembre 2023 ;
- que le troisième arrêt de travail daté du 30 novembre 2023 et adressé le 1^{er} décembre 2023 a été remis à la partie défenderesse le 5 décembre 2023 ;
- que la remise tardive de ces arrêts de travail par SOCIETE2.), envoyés depuis la France, n'a jamais été sanctionnée par la partie défenderesse ;
- que bien au contraire, elle a été tolérée et acceptée par la partie défenderesse ;
- que le 29 décembre 2023, son arrêt de travail a une nouvelle fois été prolongé jusqu'au 30 janvier 2024 inclus ;
- qu'elle a adressé ce nouvel arrêt de travail pas SOCIETE2.) à partir de la France, comme elle l'a toujours fait, le 30 décembre 2023 ;
- que cet arrêt de travail a été remis tardivement à la partie défenderesse le 15 janvier 2024 ;
- que parallèlement, elle avait immédiatement informé la partie défenderesse que son arrêt de travail pour cause de maladie avait été prolongé jusqu'au 31 janvier 2024, en lui adressant un courriel intitulé « prolongation arrêt de travail » ;
- que contre toute attente, le 12 janvier 2024, la partie défenderesse l'a licenciée pour motif grave au motif qu'elle n'a pas reçu dans le délai de trois jours le certificat médical ;
- que la partie défenderesse ajoute qu'elle serait en absence injustifiée depuis le 2 janvier 2024.

En droit, la requérante fait valoir

- que ses arrêts de travail antérieurs adressés à la partie défenderesse lui ont toujours été remis tardivement ;
- que cette remise tardive de ces différents arrêts de travail n'a jamais été un problème pour la partie défenderesse ;
- qu'aucune sanction n'a d'ailleurs été prononcée, ni même un simple rappel ;
- que n'ayant manifestement pas apprécié une nouvelle prolongation de l'arrêt de travail pour cause de maladie pour une durée d'un mois, la partie défenderesse a cette fois-ci voulu la sanctionner, allant jusqu'à se séparer d'elle immédiatement en la licenciant pour faute grave, alors que jusqu'à cette date, elle avait toléré et accepté l'envoi tardif des arrêts de travail ;
- que la non-réception du certificat médical par la partie défenderesse dans les trois jours ne constitue pas une faute suffisamment grave pour justifier son renvoi immédiat ;
- qu'elle se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 8 février 2018, numéro 44359 du rôle, à l'appui de ce dernier moyen ;

- que la partie défenderesse est finalement revenue sur sa position en renseignant dans sa fiche de salaire de janvier 2024 qu'elle est en arrêt maladie du 1^{er} au 12 janvier 2024 et non pas en absence injustifiée ;
- que les termes mentionnés sur la fiche de salaire sont les suivants : « malade du 01/01/2024 au 12/01/24 » ;
- que son licenciement pour faute grave ne pourra qu'être requalifié en un licenciement abusif.

La partie défenderesse réplique que si la requérante l'a informée le 30 décembre 2023 que son arrêt maladie était prolongé jusqu'au 31 janvier 2024, elle n'a pas annexé son dernier certificat à ce mail.

Elle fait ainsi valoir que ce certificat ne lui a pas été remis dans le délai de trois jours.

Elle fait ainsi valoir que dans son mail du 10 janvier 2024, PERSONNE2.) a dit à la requérante qu'elle n'avait reçu son certificat médical ni par mail, ni par la poste.

Elle fait ensuite valoir que la requérante l'a par mail du 15 janvier 2024 informée qu'elle lui a envoyé son certificat médical le 30 décembre 2024 en recommandé, ce qu'elle conteste.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a reçu ledit certificat médical que le 15 janvier 2024 par mail.

Elle fait ensuite valoir que ce n'est pas parce que la requérante n'a pas remis ses certificats médicaux dans les trois jours que le dernier certificat médical ne devait pas être remis dans ce délai.

Elle fait ensuite valoir la requérante ne lui a répondu à son mail du 10 janvier 2024 que le 15 janvier 2024, soit cinq jours plus tard.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne lui a dit que cinq jours plus tard qu'elle a posté son certificat médical.

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne lui a pas envoyé son certificat médical avant le 12 janvier 2024, date de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a seulement rattaché son certificat médical à son mail du 15 janvier 2024, soit quatre jours après sa démission.

Elle conteste ainsi que le certificat médical lui soit parvenu par la poste le 15 janvier 2024.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne lui a pas remis son certificat médical dans le délai de trois jours, mais de quinze jours.

Elle fait ensuite valoir que contrairement aux précédents arrêts maladie de la requérante, elle lui a dit par mail qu'elle n'avait toujours rien reçu.

Elle fait partant valoir qu'à ce moment au plus tard, la requérante aurait dû lui envoyer son certificat médical.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne s'est plus souciée de l'envoi de son certificat médical alors qu'elle aurait déjà eu une place ailleurs.

Elle fait ainsi valoir que la requérante s'est foutue de la situation, ce qui serait inadmissible.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante a commis une faute caractérisée qui justifierait son licenciement.

La requérante réplique que son dernier certificat a mis deux semaines avant d'arriver chez la partie défenderesse.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle ne pensait pas que cela allait prendre tellement de temps.

La partie défenderesse réplique que la requérante aurait pu lui envoyer son certificat médical par mail.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la loi n'impose pas au salarié d'envoyer son certificat médical par lettre recommandée.

2) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la requérante a été absente de son poste de travail pour la période allant du 2 au 12 janvier 2024, jour de son licenciement.

Si la requérante a encore été en incapacité de travail pour la période du 29 décembre 2023 au 31 janvier 2024, elle est restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse a reçu son dernier certificat médical dans le délai de trois jours prescrit par l'article L.121-6 du code du travail.

La requérante est finalement restée en défaut d'établir que la partie défenderesse a réceptionné son dernier certificat médical à la date du 12 janvier 2024.

La requérante a partant été en absence injustifiée pour la période allant du 1 au 12 janvier 2024, de sorte que le motif du licenciement est réel.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, d'après 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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.

Or, au vu des circonstances entourant le licenciement, à savoir le fait que la requérante a avant sa dernière incapacité de travail déjà à trois reprises tardivement remis son certificat médical à la partie défenderesse, la dernière absence injustifiée de la requérante pendant douze jours justifie son licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse a ainsi à partir d'un certain moment été en droit de ne plus tolérer la remise tardive des certificats médicaux de la requérante.

En outre, même si la requérante a en date du 30 décembre 2023 informé la partie défenderesse qu'elle allait être absente jusqu'au 31 janvier 2024, elle aurait dû immédiatement envoyer son dernier certificat médical à la partie défenderesse suite à sa demande du 10 janvier 2024.

Si la requérante avait été diligente, elle aurait pu à la date du 10 janvier 2024 envoyer son dernier certificat de maladie par mail à la partie défenderesse, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La requérante ne saurait finalement pas légitimement faire valoir que la partie défenderesse est revenue sur sa position en renseignant sur sa fiche de salaire de janvier 2024 qu'elle a été en arrêt maladie du 1^{er} au 12 janvier 2024 étant donné qu'au moment de l'établissement de la fiche de salaire litigieuse, la partie défenderesse l'avait déjà licenciée.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 12 janvier 2024 doit partant être déclaré fondé.

La requérante doit dès lors être déboutée de sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il échet en conséquence de débouter également la requérante de sa demande en exécution provisoire du présent jugement.

III. Quant à la demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure

La partie défenderesse réclame finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.250.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

dit que la relation de travail entre les parties au litige a pris fin avec le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 12 janvier 2024 ;

déclare ce licenciement fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en les rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.250.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER