

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1610/25
L-TRAV-855/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 14 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.)

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET :

I. PERSONNE2.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

II. PERSONNE3.)

demeurant à L-ADRESSE2.),

III. PERSONNE4.)

demeurant à L-ADRESSE3.),

PARTIES DEFENDERESSES

comparant par Maître Céline SCHMITZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nicky STOFFEL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 29 novembre 2024, sous le numéro 855/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 janvier 2025. L'affaire a ensuite subi une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 mars 2025, PERSONNE1.) a comparu en personne, tandis que Maître Céline SCHMITZ, en remplacement de Maître Nicky STOFFEL, s'est présentée pour PERSONNE2.), pour PERSONNE3.) et pour PERSONNE4.) (ci-après « les consorts GROUPE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

Les parties ne contestent pas être liées par un contrat de travail, qui n'est pas versé aux débats.

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée avec accusé de réception du 1^{er} décembre 2023.

Par un courrier recommandé du 14 décembre 2023, l'ORGANISATION1.) a contesté ce licenciement pour le compte d'PERSONNE1.).

Le courrier de licenciement avec effet immédiat est reproduit ci-après :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

2. Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement pour faute grave.

Il demande de déclarer, la faute de PERSONNE2.) grave, qui n'a pas respecté la loi, à son détriment.

Il demande de déclarer comme harcèlement moral, du fait de leur pluralité, de l'atteinte à sa dignité et son intégrité, les actes de PERSONNE2.) et PERSONNE3.), ainsi que de leur fille PERSONNE4.), ces dernières ayant joué un rôle majeur dans le présent dossier.

Il demande finalement de les condamner à réparer le préjudice psychologique, social et financier subi, ainsi qu'au paiement des dommages et intérêts, tout en tenant compte de l'impact sur son avenir de leurs actes (obligation de reconversion, difficultés à accéder à des formations, difficultés de trouver un logement, besoin de se reconstruire...).

PERSONNE1.) expose qu'en date du 1^{er} décembre 2023, il a été licencié pour faute grave, par PERSONNE2.) en raison de la non remise d'un certificat de maladie, justifiant son absence à partir du 21 novembre 2023. Il estime que ce licenciement ne serait pas conforme à l'article L-124-10 du Code du travail du Luxembourg.

Il conteste que le seul fait de ne pas présenter un certificat médical constituerait une faute grave.

Il expose qu'il aurait prévenu son employeur la veille de son absence en date du 20 novembre 2023. Il aurait encore introduit un recours en date du 30 novembre 2023 contre la décision du 14 novembre 2023.

PERSONNE2.) aurait encore fait état d'un certificat de travail inexistant qui se serait arrêté le 16 novembre 2023.

Son employeur n'aurait pas pris en compte les 18 années de service au sein de sa famille, comme cuisiner, l'absence d'avertissements, les deux dépressions sévères, les longs arrêts de maladie et les 10 mois d'hospitalisations, qui se poursuivent d'ailleurs. Il n'aurait pas pris en compte les contrôles obligatoires par la médecine de travail, dont il n'aurait pas respecté la périodicité et ce depuis 2005, ainsi que l'obligation, non respectée, de l'employeur de prévenir la médecine du travail du retour au travail de son salarié après un arrêt de maladie de plus de 6 semaines.

Après avoir exposé ses antécédents psychiatriques, il soutient qu'il n'aurait jamais eu l'intention de ne pas remettre de certificat de travail. Il aurait bien vu son psychiatre le 16 novembre 2023,

qui aurait considéré qu'il ne pourrait pas lui décerner un nouveau certificat de maladie, alors que le certificat ne serait pas opposable à la CNS. Par la suite, le psychiatre lui aurait délivré un certificat de maladie le 1^{er} décembre 2023 avec effet au 1^{er} décembre 2023. Le psychiatre réalisant son erreur aurait également remis un certificat de maladie en date du 18 décembre 2023 avec effet rétroactif au 16 novembre 2023 jusqu'au 10 novembre 2023.

Les conjoints GROUPE1.) expliquent qu'ils n'ont pas reçu de certificat de maladie pour la période du 21 novembre 2023 jusqu'au 1^{er} décembre 2023.

Ils ne contestent pas avoir été prévenu le premier jour des absences.

Ils ont licencié PERSONNE1.) le 1^{er} décembre 2023, soit près de 10 jours après la première absence injustifiée du salarié, alors que la loi prévoirait uniquement un délai de 3 jours pour remettre un certificat de maladie. Ils expliquent encore qu'ils auraient pu licencier le 4^e jour, or, au vu de l'ancienneté et en tant que faveur, ils auraient attendu le 10^e jour, mais ils n'auraient toujours eu aucune nouvelle de la part de leur ancien salarié.

Ils contestent les reproches émis à leur égard et exposent que les dépressions seraient dues à des problèmes personnelles, alors que le salarié serait impliqué dans une affaire de violences conjugales.

A titre subsidiaire, ils soutiennent que le requérant n'aurait pas chiffré ses demandes, de sorte que le tribunal ne pourrait pas faire droit à la demande du requérant.

Ils demandent reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif ;
- elle doit ensuite 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 ;

- et elle doit finalement 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il est reproché au requérant de ne pas avoir remis de certificat d'incapacité de travail à son employeur pour son absence à partir du 21 novembre 2023 jusqu'au 1^{er} décembre 2023.

L'énoncé du motif fournis par l'employeur, certes très concis, est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 1^{er} décembre 2023 suffit aux conditions ci-avant reprises.

3.2. La protection contre le licenciement

Le requérant soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que la salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir 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.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

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 la résiliation de son contrat 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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2023.

Il ressort des pièces versées qu'PERSONNE1.) disposait d'un certificat médical pour la période du 16 novembre 2023 au 30 novembre 2023. Or, il ressort du prédit certificat et des explications à l'audience du requérant que le Docteur PERSONNE5.) a établi le certificat d'incapacité de travail en date du 18 décembre 2023, soit pour une période rétroactive à la date d'établissement du certificat.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur n'est que permis de licencier en cas de certificat médical non remis, à l'issue du troisième jour jusqu'à la remise effective, même tardive, d'un certificat médical.

En l'espèce, aucun certificat de maladie pour la période du 21 novembre 2023 au 30 novembre 2023 n'a été remis entre l'information de l'absence pour maladie en date du 20 novembre 2023 et du licenciement avec effet immédiat en date du 1^{er} décembre 2023.

La remise du certificat du 18 décembre 2023 aurait d'ailleurs été matériellement impossible, de sorte qu'PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour lui cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il n'était donc pas protégé au moment de son licenciement.

Contrairement à l'analyse d'PERSONNE1.), qui a une lecture erronée des conditions cumulatives de l'article L-124-6 du Code du travail, il n'est pas interdit à l'employeur de licencier lorsqu'il n'a pas reçu le certificat médical endéans les trois jours suivant l'information de l'absence pour maladie.

Au contraire, le salarié ne profite pas d'une protection au licenciement, s'il n'est pas en mesure de respecter les conditions cumulatives de l'article L-124-6, soit informer le premier jour son employeur de son absence pour maladie et remettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard. La protection aurait également pu être applicable si l'employeur avait reçu un certificat pour incapacité de travail de manière tardive, mais avant l'envoi du courrier du licenciement par la voie postale.

Le premier moyen du requérant est partant à rejeter.

3.3. L'appréciation de la faute

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation

sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

L'absence injustifiée d'un salarié ne constitue toutefois pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il est en effet de jurisprudence constante que le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il appartient au tribunal du travail d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

En l'espèce, PERSONNE1.) est resté absent de façon injustifiée à compter du 21 novembre 2023 jusqu'au 1^{er} décembre 2023, date du courrier de licenciement.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié pour quelles raisons celui-ci ne s'est pas présenté à son lieu de travail et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si le salarié ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

L'employeur est en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

En absence de contrat de travail et de plus amples informations quant aux relations de travail, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier l'ancienneté du salarié ni de l'historique de la relation de travail entre parties.

Il ressort cependant des plaidoiries que les consorts GROUPE1.), en raison de l'ancienneté du requérant, lui ont accordé en guise de faveur un délai de 10 jours avant de procéder à son licenciement.

En outre, les consorts GROUPE1.) n'ont pas reçu le nouveau certificat médical d'incapacité de travail avant le 18 décembre 2023.

Dès lors, au vu des circonstances prédécrites, l'absence d'PERSONNE1.) à son travail depuis le 21 novembre 2023 au 1^{er} décembre 2023, soit pendant une période de 10 jours, ou encore 7 jours ouvrables (le contrat de travail n'étant pas versé, les horaires de travail ne sont pas appréciables), constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié, dont l'ancienneté n'est pas appréciable sur base des pièces versées.

Le comportement désinvolte d'PERSONNE1.) qui constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 1^{er} décembre 2023 et de rejeter les demandes d'PERSONNE1.).

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les consorts GROUPE1.) réclament en outre l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

S'agissant des consorts GROUPE1.), le tribunal estime qu'ils ne démontrent pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que leur demande est non fondée.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure des consorts GROUPE1.).

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare justifié le licenciement d'PERSONNE1.) intervenu le 1^{er} décembre 2023 ;

rejette les demandes d'PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat ;

rejette la demande de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) 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 **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé