

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 17/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du quatre février deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00060 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 29 novembre 2023,

comparant par Maître Nathalie SARTOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F.ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

La société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.)) a engagé PERSONNE1.) comme « *opérateur de production* » par contrat de travail conclu le 2 juillet 2018.

PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis suivant courrier daté du 6 janvier 2021, avec dispense de prester le préavis.

Elle a demandé les motifs de son licenciement par courrier du 22 janvier 2021 et SOCIETE1.) les lui a fournis par courrier du 25 janvier 2021.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 3 mars 2021.

Par requête déposée le 14 février 2022, au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer une indemnité de 30.000 euros, pour réparation de son dommage matériel, et une indemnité de 10.000 euros, pour réparation de son dommage moral, soit en tout le montant de 40.000 euros, outre les intérêts légaux, en raison de son licenciement qualifié d'abusif.

Elle réclamait en outre une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par la suite, la requérante a déclaré renoncer à sa demande en réparation du dommage matériel, au motif que celui-ci est couvert par l'allocation, après son licenciement, des indemnités pécuniaires de maladie et de la rente professionnelle de l'Association assurance accident (AAA).

Selon la requérante, le motif du licenciement n'aurait pas été indiqué avec la précision suffisante dans le courrier du 25 janvier 2021 et ne serait ni réel ni sérieux.

A supposer que le motif du licenciement, à savoir une absence prolongée, puisse être considéré comme suffisamment précis, il conviendrait de le considérer comme illégitime, au motif que l'absence critiquée serait la conséquence directe d'un accident du travail survenu auprès de la défenderesse.

SOCIETE1.) concluait au rejet de la demande.

Le licenciement litigieux reposerait sur un motif réel et sérieux, indiqué avec précision dans la lettre du 25 janvier 2021.

Selon SOCIETE1.), l'absence prolongée en cause ne serait pas la conséquence d'un accident du travail survenu dans ses locaux, mais la conséquence de problèmes de santé de la requérante ayant existé bien avant son embauche par la défenderesse.

Par jugement rendu en date du 14 novembre 2023, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement de la requérante et a condamné la défenderesse à payer à son ancienne salariée la somme de 7.500 euros, pour réparation de son dommage moral, après avoir retenu que le motif du licenciement avait été indiqué avec une précision suffisante dans la lettre du 25 janvier 2021 et que l'absence prolongée en cause était, au vu des pièces versées, la conséquence d'un accident du travail survenu auprès de la défenderesse.

Il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, après avoir retenu que les frais d'avocat de la demanderesse étaient pris en charge par son organisation syndicale.

Par exploit du 29 novembre 2023, SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 17 novembre 2023.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement litigieux est justifié et que la demande en réparation de l'intimée est infondée.

Elle approuve les juges de première instance d'avoir considéré que la lettre du 25 janvier 2021 contient un énoncé précis du motif du licenciement.

Cependant, contrairement à l'appréciation de la juridiction du premier degré, l'appelante estime que ledit motif correspond à la réalité et revêt le caractère sérieux requis par la loi afin de justifier un licenciement avec préavis.

SOCIETE1.) souligne que l'intimée était absente pendant plus de neuf mois sans interruption et soutient que cette circonstance l'a perturbée et

désorganisée, outre qu'une telle conséquence devrait être présumée en vertu d'une jurisprudence constante.

L'appelante conteste que la pathologie ayant entraîné la longue incapacité de travail en cause ait eu une origine professionnelle qui lui soit imputable et affirme que l'accident du 24 février 2020 invoqué par l'intimée était dû à « *une mauvaise manipulation* » effectuée par celle-ci.

L'appelante présente en ce sens une offre de preuve par témoin.

Elle conteste que l'intimée ait dû manipuler régulièrement des charges lourdes ou qu'elle aurait dû faire face à une surcharge de travail causée par un manque d'effectif, en date du 24 février 2020, jour de la survenance de son prétendu accident de travail.

Selon l'appelante, la maladie dont se prévaut l'intimée serait la suite d'un « *état de santé déficient* » et de problèmes de santé qui se seraient manifestés bien avant son embauche par l'appelante.

En général, l'intimée n'aurait manipulé que des charges légères concernant des compléments alimentaires.

Elle estime que la pathologie en cause (« *tendinopathie calcifiante de l'épaule gauche* ») doit être mise en relation avec la nature du travail exécuté par l'intimée comme aide socio-familiale auprès de son précédent employeur, « *ADRESSE3.) à Luxembourg* ».

Enfin, l'appelante conteste le préjudice moral invoqué par l'intimée dans son principe et dans son quantum.

Par ailleurs, l'appelante aurait pris l'initiative d'adapter le poste de travail de l'intimée « *afin de la soulager dans ses tâches* ».

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Elle demande à la Cour de dire que le licenciement est abusif pour être basé sur un motif indiqué avec une précision insuffisante, par réformation du jugement déféré.

A supposer que la Cour considère l'énoncé de ce motif comme suffisamment précis, PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu que le motif indiqué n'était pas légitime.

Elle demande encore, par réformation de la décision attaquée, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance.

Elle réclame en outre une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée affirme avoir dû manipuler régulièrement et quotidiennement des charges lourdes dans l'intérêt de l'appelante.

L'accident de travail du 24 février 2020 serait la suite directe d'une « *charge de travail encore plus importante que d'habitude* » due à un « *manque de personnel ce jour-là* ».

En dépit des douleurs ressenties et des moqueries de son supérieur hiérarchique, l'intimée aurait néanmoins continué de prêter son travail jusqu'au 13 mars 2020, date à laquelle aurait débuté son incapacité de travail prolongée, jalonnée de multiples examens médicaux et traitements et même d'une intervention chirurgicale.

L'absence prolongée critiquée par l'appelante serait bien la conséquence de l'accident du travail survenu le 24 février 2020.

L'intimée rappelle que l'article L. 312-1 du Code du travail impose à l'employeur l'obligation de résultat d'assurer la sécurité et la santé du salarié sur son lieu de travail et que l'article L. 121-9 du Code du travail dispose que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

L'intimée soutient n'avoir « *jamais eu de tendinite ou de calcification avant d'entrer au service* » de l'appelante.

De nombreux documents médicaux attesteraient de la réalité, de la gravité et de l'origine professionnelle de la pathologie subie par l'intimée, telle que « *reconnue par le médecin contrôle de la CNS et l'AAA* ».

### **Appréciation de la Cour**

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché dans le dispositif du jugement entrepris.

Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement abusif pour absence de précision est à déclarer irrecevable.

Cependant, dans la mesure où la partie dont un moyen a été rejeté en première instance peut néanmoins le reproduire en instance d'appel à l'appui de ses prétentions, le moyen relatif à l'absence de précision de la lettre de motifs sera examiné ci-après.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés « *avec précision* ».

En application de cette disposition, l'employeur est tenu d'énoncer les motifs de façon suffisamment précise, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

Dans la lettre recommandée adressée le 25 janvier 2021 à PERSONNE1.), l'appelante indique la nature du motif du licenciement, à savoir l'absence prolongée pendant plus de 26 semaines de sa salariée ainsi que la période exacte de son absence.

Elle ajoute ensuite que l'appelante « *n'a pas connaissance d'une date de reprise éventuelle du travail* », que ladite absence perturbe l'organisation et la bonne marche de l'entreprise et en quoi consiste cette désorganisation.

Dans ces conditions, l'appelante a respecté l'exigence légale de précision, ainsi que l'ont décidé à bon droit les juges de première instance.

L'absentéisme chronique est susceptible de constituer un motif légitime de licenciement avec préavis, dès lors qu'il a porté préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, ne constituent pas un motif légitime de licenciement, les absences qui sont la conséquence directe d'une pathologie contractée en raison du travail effectué par le salarié concerné auprès de l'employeur qui se prévaut de l'absentéisme ou d'un accident du travail survenu auprès de ce dernier.

Cette exception se déduit des dispositions des articles L. 312-1 du Code du travail, aux termes duquel « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail* » et L. 121-9 du même Code, aux termes duquel : « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.* »

A l'encontre de la version des faits présentée par l'appelante, selon laquelle l'intimée n'aurait dû traiter que des commandes relatives à des marchandises légères dont le déplacement ne pourrait pas expliquer la survenance de la pathologie en cause, le chef d'équipe de l'intimée, PERSONNE2.), déclare dans son attestation testimoniale du 14 octobre 2021 (pièce n° 13 de la farde

de l'intimée) que PERSONNE1.) « *était assignée à plusieurs clients dont les commandes pouvaient atteindre plusieurs kilos* » et qu'elle avait « *souvent des commandes qui pouvaient atteindre plus de 70 kg* ».

Des certificats médicaux établis les 26 octobre 2021 et 2 mai 2022 par le Docteur PERSONNE3.) mettent « *l'ensemble des lésions* » de l'intimée en relation avec l'accident du travail (cf. pièces n<sup>os</sup> 11 et 22 de la même farde).

De nombreux rapports médicaux versés aux débats (cf. pièces n<sup>o</sup> 11 de la même farde) documentent la réalité et l'ampleur des problèmes orthopédiques affectant l'épaule et le bras gauche de l'intimée.

Aucun élément probant ne permet d'inférer que la pathologie en raison de laquelle l'intimée était en congé de maladie pendant la période visée dans la lettre du 25 janvier 2021 aurait été antérieure à son embauche par l'appelante.

Enfin et surtout, il ressort des éléments du dossier que SOCIETE1.) a déclaré la survenance d'un « *accident du travail* » subi par sa salariée PERSONNE1.) en date du 24 février 2020 et que l'indemnisation des suites de cet accident a été prise en charge par l'Association d'assurance accident, suivant décision de son président du 22 mars 2021, conformément à l'avis du médecin conseil de l'Administration du Contrôle médical (cf. pièces n<sup>o</sup> 2 de la farde de l'intimée).

Dans ces conditions, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu que l'absence prolongée reprochée à l'intimée comme motif du licenciement litigieux était due à un accident du travail survenu auprès de la partie appelante et que celle-ci n'était donc pas en droit de licencier l'intimée.

Le licenciement étant abusif, l'appelante est tenue d'indemniser le préjudice matériel et moral en relation causale directe avec le licenciement abusif.

L'intimée ayant renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel en première instance, seule l'indemnisation du préjudice moral est encore débattue en instance d'appel.

Eu égard à l'âge de l'intimée et aux circonstances de son licenciement, les juges de première instance ont évalué à bon droit au montant de 7.500 euros l'indemnité destinée à réparer l'atteinte à la dignité professionnelle de l'intimée ainsi que les soucis et tracas qu'elle a endurés en raison de la perte de son emploi.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Pour le motif retenu par les juges du premier degré, à savoir la prise en charge des frais d'avocat par l'organisation syndicale de PERSONNE1.), il convient de débouter celle-ci de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel principal,

le dit non fondé,

déclare irrecevable l'appel incident en ce qu'il tend à la réformation du jugement déféré concernant la précision du motif du licenciement,

déclare l'appel incident, pour le surplus, recevable mais non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) SA et PERSONNE1.) de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.