

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°95/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00654 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Françoise SCHANEN, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Laura GEIGER
de Luxembourg du 19 juin 2023,

comparaissant par Maître Marc THEISEN, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

1. l'Administration Communale SOCIETE1.), établie et ayant sa
maison communale à L-ADRESSE2.), représentée par son collège
des Bourgmestre et Echevins,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître François KAUFFMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 novembre 1990, PERSONNE1.) a été engagée par l'Administration Communale SOCIETE1.) (ci-après l'SOCIETE1.) en qualité de « femme de charge pour les besoins du Service Architecte-Maintenance ».

Par décision du 15 novembre 2019, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé le reclassement professionnel interne de PERSONNE1.), sans réduction du temps de travail.

Par avenant au contrat de travail du 9 décembre 2019 avec effet au 29 novembre 2019, PERSONNE1.) a été affectée dans l'GROUPE1.), équipe pluridisciplinaire du service d'hygiène.

Par courrier recommandé du 25 avril 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de 6 mois.

Les motifs de son licenciement, demandés le 28 avril 2022, lui ont été communiqués par courrier recommandé du 16 mai 2022.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, suivant requête du 22 août 2022, fait convoquer l'SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, 22.400,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 44.800,80 € à titre d'indemnité de départ et 10.000 € à titre de dommage moral.

Elle a encore demandé à se voir allouer la somme de 11.200,20 €, sinon, mensuellement, la somme de 3.733,40 € à titre de réparation du préjudice

matériel tant qu'elle n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, avec les intérêts légaux à partir du 25 avril 2022, date du licenciement, sinon à partir du 1^{er} juillet 2022, date de la protestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a finalement sollicité la majoration du taux d'intérêt, l'obtention d'une indemnité de procédure de 10.000 € et la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance.

Depuis le 19 janvier 2023, elle est en pension invalidité.

A l'audience des plaidoiries, a déclaré renoncer à ses demandes en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ. Elle a encore précisé que son préjudice matériel se chiffre principalement à la somme de 48.807,80 € (calculé sur base d'un revenu mensuel de 3.733,40 €) et subsidiairement à la somme de 92.696,40 € [sic] (calculé sur base du montant mensuel touché à titre de chômage soit la somme de 3.862,06 €).

En cours de procédure, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 9.966,61 €, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice, à titre des indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.).

Par jugement du 12 mai 2023, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 25 avril 2022 et il a rejeté les demandes indemnitaires de la salariée ainsi que la demande de l'ETAT. Il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à tous les frais et dépens de l'instance.

L'SOCIETE1.) a également été déboutée de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Suivant exploit d'huissier de justice du 19 juin 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 12 mai 2023 et elle demande, par réformation, de déclarer abusif son licenciement intervenu le 25 avril 2022 et de condamner l'SOCIETE1.) à lui payer, au titre de réparation du préjudice matériel, le montant de 83.569,48 €, à diminuer des indemnités de chômage qu'elle a touchées le cas échéant, sinon un montant mensuel de 1.019,14 €, adapté à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 1^{er} novembre 2022, date de la fin du préavis, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'au jour où elle peut prétendre à la retraite.

Elle sollicite, par réformation, la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 22.400,40 € au titre réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 1^{er} novembre 2022, date de fin du préavis, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle requiert, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 10.000 € pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.500 € pour l'instance d'appel.

L'SOCIETE1.) conclut principalement à la confirmation du jugement déféré et formule subsidiairement une offre de preuve par l'audition de témoins pour établir les absences répétées de longue durée sans perspective d'amélioration de PERSONNE1.) et la désorganisation du service liée à l'absentéisme de la salariée et le désintérêt pour son travail.

Elle conteste que les absences pour cause de maladie aient eu comme origine une maladie professionnelle.

Plus subsidiairement, l'intimée sub 1) conclut au rejet des demandes indemnitaires, faute par PERSONNE1.) d'établir un préjudice matériel et moral en lien causal avec le licenciement, sinon en raison du fait que le préjudice matériel serait suffisamment couvert par la période de préavis dispensée, sinon pour cause de rupture du lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi à compter du 19 janvier 2023, date à partir de laquelle PERSONNE1.) a touché une pension d'invalidité.

Elle relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance.

Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Interjetant appel incident au cas où le licenciement serait déclaré abusif en instance d'appel, l'ETAT demande, par réformation, la condamnation de l'SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 9.966,61 €, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il demande la condamnation de la partie succombante aux frais et dépens de l'instance et d'en ordonner la distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Quant à l'article L.326-6 du Code du travail

PERSONNE1.) soutient que son congédiement serait à qualifier d'abusif au motif que l'SOCIETE1.) n'aurait pas respecté les dispositions de l'article L.326-6 du Code du travail. Elle soutient avoir été licenciée à la suite de son retour d'un congé de maladie de plus de six semaines sans qu'elle ait été soumise préalablement à un examen médical.

Concernant ce moyen, la Cour relève que l'article en question dispose que « *Si un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le salarié à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail* ».

C'est à bon escient que la juridiction de première instance a retenu que l'article en question ne met pas d'obligation à charge de l'employeur de consulter le médecin du travail avant de procéder au licenciement d'un salarié. Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé.

Quant à l'origine professionnelle de la maladie

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a décidé que l'absentéisme pour cause de maladie trouvant son origine dans l'activité professionnelle-même du salarié ne saurait justifier un licenciement.

Elle reconnaît encore que la charge de la preuve de la maladie professionnelle lui incombe.

Toutefois, elle critique la juridiction de première instance en ce qu'elle a décidé que les pièces versées ne permettent pas de déterminer si les absences sont dues à une maladie professionnelle.

En ordre principal, l'appelante reproche au tribunal du travail de ne pas avoir considéré les certificats médicaux du docteur Marc Hamen desquels il résulterait que les pathologies dont elle souffre, à savoir lombo-sciatalgie gauche, coxalgie gauche et périarthrite scapulo-humérale gauche, sont à qualifier de maladies professionnelles.

Elle fait plaider « *qu'il résulte du tableau des maladies professionnelles que les pathologies dont elle souffre se regroupent dans le Code 2, maladies provoquées par des agents physiques – 21 Effets mécaniques du tableau des maladies d'origine professionnelle* ».

Elle conteste que ses souffrances aient comme cause un surpoids, un tabagisme, des varices ou des œdèmes.

Il résulterait encore du certificat établi par le médecin du travail que la manutention de charge lourdes et les flexions fréquentes du tronc seraient contre-indiquées au vu de son état de santé.

Le lien causal entre les absences et l'activité professionnelle se dégagerait de manière indubitable des certificats médicaux et autres documents médicaux versés aux débats et du tableau des maladies professionnelles. Le reclassement interne n'aurait pas été adapté à son état de santé et l'aurait encore aggravé.

En ordre subsidiaire, elle demande la nomination d'un expert médical. Dans ses conclusions du 11 juillet 2024, elle propose la mission suivante :

- « *déterminer les causes et origines des pathologies dont souffre Madame PERSONNE1.),*
- *déterminer tout éventuel lien entre ces pathologies et l'activité professionnelle de Madame PERSONNE1.) auprès SOCIETE1.) (dommage direct ou collatéral),*

- *déterminer si les pathologies ont un lien et des effets sur les incapacités de travail de Madame PERSONNE1.) ».*

L'SOCIETE1.) conteste que les absences de PERSONNE1.) aient eu comme origine une maladie professionnelle. Elle donne à considérer que l'appelante a été déclarée apte au travail par le médecin du travail et elle avance que l'aptitude de la salariée aurait été vérifiée lors d'un examen médical du 13 décembre 2019, valable jusqu'au 11 décembre 2022, de même que lors d'un examen médical du 17 novembre 2021, dont la validité se serait étendue jusqu'au 16 novembre 2023.

Elle soutient que PERSONNE1.) ne verserait aucune preuve qu'elle serait affectée par l'une des maladies listées au code 2.21 de l'annexe au règlement grand-ducal du 5 juillet 2016 déterminant le tableau des maladies professionnelles (ci-après le RGD de 2016). Aucun élément du dossier, ni les certificats et avis médicaux versés par la partie appelante ne feraient référence à l'une de ces maladies.

Le médecin généraliste Marc Hamen se bornerait de faire de simples suppositions dans ses avis médicaux et il ne serait de toute manière pas compétent pour qualifier les pathologies de PERSONNE1.) de maladie d'origine professionnelle. A cela s'ajouterait qu'il aurait émis ses avis sur base des seules déclarations subjectives faites par PERSONNE1.), étant donné qu'il n'aurait jamais examiné son poste de travail auprès de l'GROUPE1.).

L'SOCIETE1.) argue qu'elle aurait respecté son obligation légale et sociale d'offrir un nouveau poste à PERSONNE1.) correspondant à ses aptitudes résiduelles et qu'elle se serait conformée à toutes les procédures applicables en matière de santé au travail.

Contrairement aux soutènements adverses, elle aurait bien disposé d'une fiche d'aptitude pour sa salariée et elle avance que les fiches d'aptitudes établies par le médecin du travail, seul compétent pour apprécier l'adaptation du poste à l'aptitude et aux capacités résiduelles du salarié, ne sauraient être remises en cause par des avis non circonstanciés émis par un médecin généraliste.

Appréciation

C'est à bon escient que le tribunal du travail a retenu que l'absentéisme en raison d'une maladie professionnelle n'est pas un motif de licenciement.

L'article 94 du Code de la sécurité sociale prévoit que :

- « 1 Est considérée comme maladie professionnelle, celle ayant sa cause déterminante dans l'activité assurée.*
- 2 Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle figure au tableau des maladies professionnelles et est contractée par suite d'une exposition au travail à un risque spécifique.*
- 3 Peut être reconnue comme maladie professionnelle une maladie non désignée dans le tableau, si l'assuré rapporte la preuve de son origine professionnelle ».*

L'article 95 du même code prévoit que « Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles dont l'organisation, le fonctionnement et l'indemnisation des membres et experts commis sont déterminés par un règlement grand-ducal. Les frais de fonctionnement de la commission sont entièrement à charge de l'État.

Ne peuvent être inscrites au tableau des maladies professionnelles que des maladies qui, d'après les connaissances médicales, sont causées par des influences spécifiques appelées risques et auxquelles certains groupes de personnes sont particulièrement exposés par rapport à la population générale du fait de leur travail assuré ».

Il ne résulte pas des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que PERSONNE1.) ait fait une déclaration de maladie professionnelle.

Aux termes de l'article 1^{er} du RGD de 2016, « le tableau des maladies professionnelles est défini dans l'annexe 1 du présent règlement grand-ducal ».

Le code 2 du tableau des maladies professionnelles intitulé « *Maladies provoquées par des agents physiques* » contient dans la rubrique « *21 Effets mécaniques* » une énumération de 9 catégories de maladies, à savoir :

2 Maladies provoquées par des agents physiques

21 Effets mécaniques

- 2101 *Maladies des gaines synoviales ou du tissu péri-tendineux ainsi que des insertions tendineuses ou musculaires ayant nécessité l'abandon de toutes activités qui ont été ou qui peuvent être en relation causale avec l'origine, l'aggravation ou la réapparition de la maladie*
- 2102 *Lésions méniscales dues à un surmenage des articulations du genou après une exposition prolongée de plusieurs années ou une exposition à répétition fréquente*
- 2103 *Affections provoquées par les vibrations des outils pneumatiques ou outils agissant de façon similaire*
- 2104 *Troubles circulatoires aux mains dues aux vibrations et ayant nécessité l'abandon de toutes activités qui ont été ou qui peuvent être en relation causale avec l'origine, l'aggravation ou la réapparition de la maladie*
- 2105 *Maladies chroniques des bourses séreuses par pression locale prolongée*
- 2106 *Paralysie des nerfs dues à des pressions locales prolongées*
- 2107 *Fractures des apophyses épineuses vertébrales*
- 2108 *Abrasion prononcée des dents par la poussière de silice*
- 2109 *Gonarthrose provoquée par une activité agenouillée ou par une charge comparable sur le genou après une durée d'exposition cumulée pendant la vie active d'au moins 13.000 heures et une durée minimale d'exposition d'une heure par poste de travail et ayant nécessité l'abandon de toutes activités qui ont été ou qui*

peuvent être en relation causale avec l'origine, l'aggravation ou la réapparition de la maladie

PERSONNE1.) affirme souffrir des pathologies suivantes :

- *lombo-sciatalgie gauche depuis 2019 avec discarthrose pluri-étagée compliquée d'un volumineux prolapsus discal L4-L5 comprimant les racines L5*
- *coxalgie gauche G avec une chondropathie au stade IV coxo-fémorale*
- *périarthrite scapulo-humérale gauche avec SLP lésion de type II en 2021 (voir conclusions du 6 février 2024, page 7).*

En présence des contestations émises par l'SOCIETE1.), elle reste néanmoins en défaut de rapporter la preuve en quoi les pathologies en question constitueraient une maladie couverte par le code 2.21 du tableau des maladies professionnelles, de sorte que l'article 94 point 2 du Code de la sécurité sociale n'est pas applicable en l'espèce.

Pour prospérer dans ses prétentions, il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter la preuve de l'origine professionnelle des maladies invoquées et ce conformément aux dispositions de l'article 94 point 3 du Code de la sécurité sociale.

La Cour tient à relever d'emblée que le reclassement interne en 2019 de PERSONNE1.) est sans incidence pour l'appréciation de la régularité du licenciement prononcé en 2022.

Les avis et certificats du docteur Marc Hamen, médecin généraliste de PERSONNE1.), ne sont pas pertinents pour la solution du litige au motif que le médecin ne connaît pas les conditions de travail de sa patiente au sein de l'GROUPE1.) et que ses conclusions sont basées sur les seules déclarations de PERSONNE1.).

Les avis du médecin du travail ne sont pas non plus de nature à corroborer les prétentions de PERSONNE1.), étant donné qu'il en résulte que la salariée était apte à accomplir les tâches lui confiées.

En instance d'appel, PERSONNE1.) offre de prouver l'origine professionnelle de ses maladies par expertise médicale.

L'SOCIETE1.) invoque l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile et soulève l'irrecevabilité de la mesure proposée pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel.

L'article 592, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile est de la teneur suivante :

« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale ».

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originale par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial (voir Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ième édition, n°1114).

PERSONNE1.) ne formule dès lors pas de demande nouvelle en instance d'appel, mais elle formule une offre de preuve par expertise pour établir le bien-fondé de sa demande originale.

Le moyen tiré de l'irrecevabilité de l'offre de preuve par expertise sur base de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile n'est dès lors pas fondé.

Pour qu'une offre de preuve soit recevable, la demande doit être formulée en termes précis.

En matière d'expertise, l'expert doit servir à fournir au juge les éléments d'appréciation de nature à lui permettre d'interpréter correctement les moyens de preuve antérieurement allégués devant lui.

En l'espèce, PERSONNE1.) se borne à formuler une mission vague ne comportant aucune indication des circonstances de temps, de lieu et de fait qu'elle entend rapporter en preuve et qui seraient en lien avec les pathologies relevées dans ses conclusions.

L'offre de preuve par expertise est dès lors à rejeter pour défaut de précision.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a décidé que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve d'une quelconque maladie professionnelle à la base de ses nombreuses absences.

Ce volet de l'appel n'est partant pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer.

Quant à la désorganisation du service

PERSONNE1.) conteste que ses absences pour cause de maladie aient causé une gêne considérable au bon fonctionnement du service auquel elle était affectée.

Elle avance que chaque équipe aurait été dotée d'une à deux personnes en réserve pour pallier le problème des absences. Elle n'aurait jamais failli à son obligation d'informer son employeur à temps de son absence pour cause de maladie. De plus, elle relève que ses tâches, à savoir nettoyage et entretien des toilettes publiques dites « ALIAS1.) », et sa qualification, soit femme de ménage, auraient rendu son remplacement temporaire assez aisé.

L'SOCIETE1.) aurait d'ailleurs reconnu que la perturbation et la désorganisation du service n'auraient pas été dues à sa seule absence, mais au fait que l'équipe n'aurait jamais été au complet pendant des mois au cours

des dernières années. Pour établir ses dires, PERSONNE1.) se réfère notamment à la lettre de motivation.

Elle en conclut que le motif tiré de la désorganisation du service ne serait ni sérieux, ni réel.

L'SOCIETE1.) soutient en ordre principal qu'au vu du taux d'absentéisme élevé de PERSONNE1.), la désorganisation et la perturbation du service auquel elle était affectée seraient présumées et la salariée serait en défaut de rapporter la preuve contraire.

En ordre subsidiaire, si la Cour devait considérer que la désorganisation, respectivement la perturbation du service n'est pas présumée, l'SOCIETE1.) relève qu'en raison des nombreuses absences de PERSONNE1.), de durées variables (entre une et trois semaines) et imprévisibles, il lui aurait été impossible, voire très difficile d'organiser le bon fonctionnement du service. Comme PERSONNE1.) aurait souvent déclaré ses maladies au dernier moment, soit le jour même du début de maladie, respectivement de la prolongation, les absences imprévisibles auraient nécessité des modifications des plans de travail en dernière minute et auraient conduit à une désorganisation de l'atelier des agents valétudinaires au Service Hygiène affectés notamment à l'entretien des toilettes publiques dites « PERSONNE2.) ».

Elle explique que les plans de travail pour les agents affectés au nettoyage des toilettes ALIAS1.) sont faits à la semaine en affectant une équipe de deux personnes aux différentes tournées. En cas d'absence déclarée à court terme et surtout après l'élaboration des plans de travail, ces plans devraient être modifiés à chaque fois. A cela s'ajouterait que l'équipe à laquelle PERSONNE1.) était affectée n'aurait pas été au complet pendant des mois au cours des dernières années, de sorte que les collègues de l'appelante auraient dû assumer les tâches de cette dernière à côté des leurs, entraînant une surcharge de travail. Finalement, la planification des congés aurait été particulièrement difficile car elle aurait dû être faite de telle manière à assurer la continuité du service et le droit aux congés légitimes de chaque collaborateur.

En ordre plus subsidiaire, l'SOCIETE1.) formule une offre de preuve par l'audition de témoins pour établir le bien-fondé de ses affirmations.

Appréciation

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail et non critiqué en instance d'appel, le taux d'absentéisme de PERSONNE1.) pour les seize mois ayant précédé son licenciement, soit du 1^{er} janvier 2021 au 25 avril 2022, était de 68,20 %.

Le taux d'absentéisme pour l'année 2020 était de 52,94%.

Des absences pour cause de maladie qui ne rangent plus parmi les risques normaux de toute entreprise, du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail. La perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus être

prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise (Cour 6 janvier 2011, n°34840 du rôle ; Cour 7 mai 2015, numéro 40906 du rôle).

La Cour considère que compte tenu de la période d'observation suffisamment longue, du taux d'absentéisme élevé et répété de PERSONNE1.), l'SOCIETE1.) était en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de sa salariée pour assurer une organisation efficace de son service, étant précisé que l'ancienneté au sein de l'entreprise ne justifie pas que l'employeur doive à l'infini faire face à l'absentéisme permanent de sa salariée même justifié pour des raisons de santé.

PERSONNE1.) affirme que l'SOCIETE1.) serait en aveu pour dire que la désorganisation du service était due aux absences multiples de tous les agents affectés dans l'GROUPE1.). Pour établir le bien-fondé de son affirmation, elle se réfère à la page 2, point 2, paragraphe 2 de la lettre de motivation du 16 mai 2022 qui se lit comme suit :

« L'absentéisme de votre mandante tel que repris au point 1 ci-dessus a entraîné une désorganisation de l'atelier des agents valétudinaires au Service Hygiène affectés notamment à l'entretien des toilettes publiques dites « ALIAS1.) ». Dans ledit atelier, le rendement est certes adapté aux capacités résiduelles des agents reclassés – dont Mme PERSONNE3.), néanmoins une présence régulière est évidemment requise pour assurer ces travaux qui doivent être réalisés de façon quotidienne. Or, suite aux absences évoquées ci-dessus de votre mandante, ladite équipe n'a pas été au complet pendant des mois au cours des dernières années, les responsables de l'atelier n'ont jamais pu compter sur une présence de plus de 10 jours de votre mandante et ses collègues de travail ont dès lors dû assumer ses tâches à côté des leurs, entraînant une surcharge de travail dans leur chef ».

Contrairement aux affirmations de l'appelante, l'SOCIETE1.) explique que l'équipe n'a pas été au complet en raison des nombreuses absences de PERSONNE1.), ce qui a créé une surcharge de travail pour ses collègues de travail.

PERSONNE1.) n'a pas fourni d'éléments permettant de renverser la présomption de désorganisation de l'entreprise.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel principal n'est pas fondé et que le jugement entrepris est à confirmer.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement entrepris est encore à confirmer en ce que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de la demande en

obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Sur base du même motif, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée pour l'instance d'appel.

L'appel incident de l'SOCIETE1.) tendant à se faire allouer une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondé, à défaut pour l'intimée sub 1) d'avoir établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel incident de l'SOCIETE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, n'est pas non plus fondé étant donné que l'assistance d'un avocat à la Cour n'est pas obligatoire en première instance.

La demande de l'SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est fondée en instance d'appel étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 1.500 €.

Eu égard à l'issue du litige en appel, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François KAUFFMAN et de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à l'Administration Communale SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François KAUFFMAN et de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, affirmant en avoir fait l'avance.