

No 1212/2019
du 30 septembre 2019

Audience publique du lundi, trente septembre deux mille dix-neuf

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit dans la cause

e n t r e :

I.

A, sans état connu, né le XXX, demeurant à XXX, élisant domicile en l'étude de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

demandeur, représenté par Maître Benoît MARÉCHAL susdit,

e t :

la société B, établie et ayant son siège social à XXX, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B XXX, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse, représentée par Maître Noémie HALLER, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg;

II.

e n t r e :

A, sans état connu, né le XXX, demeurant à XXX, élisant domicile en l'étude de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

demandeur, représenté par Maître Benoît MARÉCHAL susdit

e t :

C, établissement public représenté par XXX, ayant son siège à XXX

défendeur en intervention, représenté par Maître Claire Pfeiffenschneider, avocat à la Cour, et par Maître Sabrina SOUSA, avocat, les deux en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, tous les trois demeurant à Luxembourg.

et :

B, établie et ayant son siège social à XXX, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B XXX, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse, représentée par Maître Noémie HALLER en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

PRESENTS:

SCHMITZ Marie-Thérèse, juge de paix directeur adjoint, Conseiller honoraire à la Cour d'Appel, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié

BERWICK Guy, demeurant à Schieren, assesseur-patron

les deux dûment assermentés

ROEDER Josée, greffier.

FAITS :

I. Suivant une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 21 juin 2018, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 17 septembre 2018 à 9 heures du matin, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der Aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

Elle fut ensuite refixée successivement aux 10 décembre 2018, 4 mars 2019 et 6 mai 2019.

II. Suivant une requête en intervention forcée déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 29 janvier 2019, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 4 mars 2019 à 9 heures du matin, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der Aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'audience publique susdite, l'affaire fut fixée au lundi, 6 mai 2019 pour plaidoiries.

A l'appel des deux affaires à l'audience du 6 mai 2019, celles-ci furent utilement retenues.

Maître Benoît MARÉCHAL, représentant le demandeur A, donna lecture des requêtes introductives d'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Noémie HALLER, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, représentant la partie défenderesse B, fournit ses moyens de défense.

Maître Claire PFEIFFENSCHNEIDER, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, représentant C, partie mise en intervention, fut entendue en ses réponses.

Le tribunal prit l'affaire en délibéré dont il ordonna la rupture par la suite, pour permettre aux parties de fournir des renseignements supplémentaires et l'affaire fut fixée au lundi, 1^{er} juillet 2019 pour continuation des débats.

A l'audience du 1^{er} juillet 2019, Maître Benoît MARÉCHAL, pour A, fut entendu en ses explications.

Maître Noémie HALLER, pour B, et Maître Sabrina SOUSA, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, pour C, exposèrent leurs moyens.

Sur ce le tribunal reprit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été remis,

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 21 juin 2018, A a régulièrement fait convoquer son ancien employeur, la société B, devant le Tribunal du Travail de céans pour condamner l'employeur à lui payer suite à des manquements aux obligations contractuelles par ce dernier la somme de 36.040.- € à titre de dommages et intérêts pour la perte de rémunération, sinon la somme de 15.000.- € à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance. Il a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par requête en intervention déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 29 janvier 2019, A a sollicité la mise en intervention du C, dénommé ci-après C, pour voir ordonner la jonction de cette affaire avec celle introduite en date du 21 juin 2018, voir condamner le C au paiement de la somme de 36.400.- € à titre de dommages et intérêts pour la perte de rémunération subie à ce jour, sinon la somme de 15.000.- € à titre de dommages et intérêts pour perte de chance, voir le cas échéant dire pour droit que les condamnations de la société B et du C interviennent in solidum, voir déclarer le

jugement à intervenir commun au C. Il a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes introduites en date des 21 juin 2018 et 29 janvier 2019 et d'y statuer par un seul et même jugement.

Faits

Les faits peuvent se résumer comme suit :

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 8 décembre 2015 avec effet au 9 décembre 2015 A est entré au service de la société B en qualité de « chef de partie », le 1^{er} mars 2016 le contrat de travail a été transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Le 13 janvier 2016, la société B a envoyé par courriel la demande patronale pour l'examen d'embauche concernant A au C.

Le C n'a pas renvoyé à la société B une confirmation de rendez-vous pour A.

Il ressort encore des pièces versées que l'employeur précédent avait déjà fait une demande d'examen médical et que le C avait informé l'ancien employeur qu'un rendez-vous était fixé au 17 mai 2016 pour A. Le salarié, ayant changé entretemps d'employeur, n'était pas informé de ce rendez-vous.

A ne s'est dès lors pas présenté au rendez-vous du 17 mai 2016 et a travaillé auprès de la société B sans avoir passé l'examen médical d'embauche pour ce poste.

En date des 15 avril 2016 et 20 septembre 2016 A a eu deux accidents.

A partir du 20 septembre 2016 A a été en incapacité de travail pour cause de maladie de manière continue et ce jusqu'au 1^{er} août 2017.

En date du 9 décembre 2016, l'Association d'Assurance Accident a informé la société B que la prise en charge de l'accident du 20 septembre 2016 a été refusée.

Le 10 février 2017, le contrôle médical de la sécurité sociale a, en application de l'article L.552-2 du Code du Travail, saisi la Commission mixte de l'affaire de A.

Le 24 mars 2017, le médecin du travail a donné son avis dans le cadre de la saisine par le contrôle médical du 14 février 2017 concernant l'incapacité ou l'inaptitude de A concernant son dernier poste de travail, avis dans lequel le médecin du travail propose le « reclassement interne à déterminer avec l'employeur. Une réduction du temps de travail n'est pas exclue. »

Par décision du 9 mai 2017, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, retenant que le médecin du travail compétent a estimé que A est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail occupé auprès de l'employeur B, a déclaré irrecevable le dossier introduit concernant A au motif que A, occupant son poste de travail depuis moins de trois ans, n'est pas en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail.

En date du 17 août 2017, la CAISSE NATIONALE DE SANTE a informé A du fait que son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie cesse le 1^{er} août 2017 et ce en application des articles 14 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale et de l'article 186 alinéa 1^{er}, des statuts.

Le 22 août 2017, la société B a informé le salarié que son contrat de travail a cessé de plein droit en date du 1^{er} août 2017.

En date du 5 novembre 2018, la CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE PENSION a décidé d'accorder à A une pension d'invalidité à partir du 15 novembre 2018 d'un montant brut de 732,91 € par mois.

Moyens et prétentions des parties

A soutient notamment que l'employeur aurait eu conformément à l'article L.326-1 du Code du travail l'obligation d'organiser un rendez-vous auprès du médecin compétent, que cette obligation constituerait une obligation de sécurité de résultat et que le fait pour l'employeur de ne pas avoir organisé un rendez-vous en vue de l'examen médical du requérant serait constitutif d'une faute dans le chef de l'employeur. Il soutient que le certificat médical d'embauche est une condition d'éligibilité au reclassement interne ou externe des salariés engagés depuis moins de trois ans et présentant une incapacité à exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail. Il affirme que la faute de l'employeur lui aurait causé un préjudice légitime et certain étant donné qu'il n'aurait pas pu bénéficier d'un reclassement interne ou externe lui permettant de conserver un emploi ainsi qu'une rémunération auprès de son employeur ou d'un autre employeur malgré l'incapacité au dernier poste. Le défaut d'organiser une visite médicale d'embauche serait une cause immédiate du refus de reclassement qui serait lui-même à l'origine du préjudice du requérant. Il évalue le préjudice matériel subi par lui au montant brut de 36.040.- € correspondant à la perte de rémunération depuis la fin de son contrat de travail en date du 31 juillet 2017.

A titre subsidiaire et pour le cas où la perte de rémunération en cas de poursuite de la relation professionnelle ne serait pas retenue, il demande à voir retenir la perte d'une chance comme préjudice indemnisable, évalué au montant de 15.000.- €.

A titre plus subsidiaire, il fonde sa demande sur les principes de la responsabilité délictuelle des articles 1382 et 1382 du Code civil.

Il conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société B conteste avoir commis une faute. Elle soutient notamment qu'elle aurait satisfait à son obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés. Elle explique que l'obligation de l'employeur en matière médicale d'embauche consisterait à transmettre une demande en ce sens au C, lequel serait responsable de procéder à un tel examen. Elle affirme avoir transmis la demande patronale au C en date du 13 janvier 2016 et avoir partant rempli les obligations qui lui incombent, en tant qu'employeur. Elle reproche encore au salarié de ne pas s'être présenté au rendez-vous fixé par le C pour le 17 mai 2016. Elle explique que le comportement fautif du salarié serait dès lors à l'origine de son absence d'examen médical d'embauche et de la décision prise par la Commission mixte en date du 9 mai 2017.

A titre subsidiaire, elle conteste formellement le montant des dommages allégués. Elle soutient que A ne rapporterait pas la preuve du fait qu'après la cessation de plein droit de son contrat de travail il n'aurait disposé d'aucun revenu. Elle soutient encore que la victime aurait l'obligation de minimiser son dommage et qu'il aurait appartenu au salarié de minimiser son préjudice relatif à sa prétendue perte de salaire en recherchant un emploi ou de suivre une formation afin de pouvoir occuper un emploi conforme à ses aptitudes physiques.

A titre plus subsidiaire, elle relève qu'il ne ressort d'aucune pièce versée par la partie requérante que les prétendus dommages subis par cette dernière auraient eu un lien direct avec la prétendue faute commise par l'employeur et que le requérant n'aurait subi aucun préjudice matériel du fait de l'absence du certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche. Elle entend rappeler que le requérant aurait été indemnisé par la CNS jusqu'au 1^{er} août 2017 et qu'à partir de cette date le contrat de travail du requérant aurait cessé de manière automatique suite à l'expiration de son droit à indemnisation par la CNS. Ainsi, la cessation de plein droit du contrat de travail et la perte de salaire ne seraient pas intervenues en raison de l'absence d'examen médical d'embauche mais en raison de l'expiration de son droit à indemnisation par la CNS.

Elle soutient que les conditions relatives à la perte d'une chance ne seraient pas remplies en l'espèce et que la demande en indemnisation formulée par le requérant est à rejeter.

Elle conteste encore que les conditions de mise en œuvre de la responsabilité extracontractuelle soient remplies.

Le C soulève in limine litis la nullité de la requête en intervention du 19 juin 2018 pour libellé obscur en faisant valoir que le requérant resterait en défaut de préciser la base légale de sa demande. Suite à la rupture du délibéré ordonnée par le tribunal afin de permettre aux parties de prendre position quant à la compétence du tribunal du travail

pour connaître de la demande en condamnation dirigée à l'encontre du C ce dernier a conclu à l'incompétence du tribunal du travail pour connaître de la demande.

Le C soutient encore que la partie adverse n'aurait pas rapporté la preuve que le service aurait commis une faute. Il affirme qu'il aurait appartenu à la société B de relancer le C pour obtenir un nouveau rendez-vous et que partant B aurait commis une faute, sinon une négligence, en n'assurant pas le suivi de l'examen d'embauche de la partie requérante. De même, elle reproche au salarié d'avoir commis une faute en restant au service de B sans certificat d'aptitude.

Le C conteste encore l'existence d'un lien de causalité entre le dommage du requérant et la faute du responsable. Il présente encore une requête en production d'une pièce détenue par le Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Motifs de la décision

Quant à la demande principale dirigée par A à l'encontre de la société B

L'article L. 326-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail dispose que « toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin de travail ».

L'inobservation de cette disposition par l'employeur est sanctionnée pénalement par l'article L.327-2 du même Code.

L'employeur est dès lors tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise (cf. Cour d'appel 8 février 2018 n° 41224 du rôle).

L'employeur, tenu d'une telle obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité. Il ne peut dès lors pas s'exonérer en établissant l'absence de faute de sa part ; seule la force majeure devrait produire un effet exonératoire.

Comme l'employeur n'est pas en mesure de s'exonérer, faute de cause étrangère, sa responsabilité est engagée à l'égard de A.

En effet, la société B a adressé une demande patronale au C sans s'assurer que le C a fixé un rendez-vous et que le salarié s'est soumis à l'examen d'embauche.

En ne veillant pas à ce que cette visite médicale ait lieu et en ne relançant pas le cas échéant C, l'employeur n'a pas rempli son obligation de sécurité de résultat.

Ce d'autant plus, qu'il est reconnu en cause par les parties que le salarié n'a pas été informé par le C du rendez-vous fixé.

Il est partant établi que l'employeur a commis une faute.

Le salarié soutient que le manquement de l'employeur à son obligation de procéder à un examen d'embauchage se trouve à l'origine du refus de la Commission mixte de procéder à son reclassement professionnel et que c'est partant la faute de l'employeur qui a occasionné la perte du bénéfice au reclassement interne et partant à la conservation de son emploi pendant 12 mois.

L'article L.551-1 alinéa 2 du Code du travail prévoit que « les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail (...) ».

Le demandeur doit, conformément au droit commun de la responsabilité civile, établir que son préjudice est actuel, direct et certain. L'exigence de certitude écarte le préjudice purement hypothétique ou éventuel.

En l'occurrence, le préjudice allégué n'est qu'incertain, éventuel et hypothétique puisque tributaire de la décision elle-même aléatoire de la Commission mixte. En effet, on ne peut pas affirmer avec certitude que le salarié ait bénéficié d'une décision de reclassement s'il avait passé l'examen d'embauche prévu.

Toutefois en l'absence du certificat d'aptitude délivré suite à un examen médical d'embauchage, examen que l'employeur avait l'obligation d'organiser, le salarié, incapable d'exercer son dernier emploi, ne remplissait pas les conditions d'éligibilité et n'avait partant pas la chance de pouvoir bénéficier de la procédure de reclassement.

La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance. L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré de sorte que le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute le résultat aurait été obtenu. Ce qui est acquis, cependant, c'est que la chance de réaliser un gain ou d'éviter une perte, et qui était dans l'ordre possible – sinon probable – de choses ne pourra plus se réaliser. La perte d'une chance réelle et sérieuse qui en résulte est une certitude. Cette certitude justifie une réparation. (cf. La réparation du préjudice : Yves CHARTIER éd. DALLOZ 1983 n° 22).

En réalité le dommage est constitué donc par la perte de la chance elle-même : c'est pourquoi, d'ailleurs, comme dans toute hypothèse de réparation d'une perte de chance, l'indemnisation ne pourra représenter qu'une fraction de ce qui aurait été dû.

En l'occurrence, la perte pour le requérant consistait dans le fait de ne pas avoir pu bénéficier de la chance d'avoir droit à un reclassement interne, voire le cas échéant à un reclassement professionnel externe ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Il est de jurisprudence que l'indemnisation doit donc prendre en compte l'aléa, d'une manière plus ou moins importante selon les chances de succès qu'avait la victime. Cette appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond. Les dommages-intérêts ne doivent par conséquent représenter qu'une fraction, plus ou moins importante, selon la probabilité de l'avantage espéré.

La perte d'une chance ne constitue donc un préjudice indemnisable que si la chance perdue est sérieuse, c'est-à-dire si la probabilité que l'événement heureux survienne était importante.

En l'espèce, au vu de l'avis du médecin du travail du 24 mars 2017 ayant conclu à un reclassement interne, la chance pour le salarié de bénéficier d'un reclassement interne était donc bien réelle et sérieuse.

Si la chance invoquée, c'est-à-dire le reclassement interne ou externe, s'était réalisée il aurait été reclassé à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles ou aurait bénéficié d'une éventuelle réduction du temps de travail de sorte qu'il aurait vraisemblablement pu reprendre son travail avant l'expiration de la 52^{ème} semaine de maladie.

Compte tenu de ces éléments, il convient d'évaluer ex aequo et bono la perte de la chance du salarié au montant total 5.500.- €.

Quant à la demande en intervention dirigée par A à l'encontre du C

Le C conclut à l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande en intervention forcée.

La présente intervention forcée tend à voir ordonner la jonction avec l'affaire introduite en date du 29 janvier 2019, à voir dire que la partie C doit intervenir au litige se mouvant entre A et la société B et à voir condamner le C au paiement de la somme de 36.400.- € à titre de dommages et intérêts pour la perte de rémunération subie à ce jour, sinon la somme de 15.000.- € à titre de dommages et intérêts pour perte de chance, voir le cas échéant dire pour droit que la condamnation de la société B et du C interviennent in solidum et voir déclarer le jugement à intervenir commun au C.

Par cette intervention forcée, le C est appelé en cause d'une part aux fins de déclaration de jugement commun et d'autre part aux fins de condamnation.

En ce qui concerne le volet de l'intervention forcée tendant à la condamnation du C, force est de constater que l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. En l'espèce, aucune relation

de travail n'existait entre le C et le requérant de sorte que le tribunal est matériellement incompétent pour connaître de la demande.

Il s'ensuit que le présent tribunal est incompétent pour connaître de la demande en intervention forcée aux fins de condamnation.

La requête en production d'une pièce présentée par le C en date du 3 avril 2019 doit partant être rejetée.

L'action en intervention forcée aux fins de déclaration de jugement commun consiste à étendre au C l'autorité du jugement qui doit être rendu et de lui fermer tant la voie de la tierce opposition que l'exception de la relativité de la chose jugée.

D'après l'article 612 du Nouveau Code de procédure civile, la tierce-opposition formée par action principale sera portée au tribunal qui aura rendu le jugement attaqué.

La tierce-opposition incidente à une contestation dont le tribunal est saisi, sera formée par requête à ce tribunal.

Il résulte de ce qui précède que le présent tribunal saisi de l'action principale est dès lors compétent pour connaître de la demande en déclaration de jugement commun.

On peut citer un tiers intéressé en déclaration de jugement commun au seul effet de faire établir contradictoirement envers lui des points de fait sur lesquels on compte se baser dans une instance ultérieure.

En l'espèce, l'issue de l'affaire introduite par le salarié à l'encontre de la société B, laquelle entend s'exonérer de sa responsabilité par la faute du C, est, le cas échéant, susceptible de préjudicier aux intérêts du C de sorte qu'il y a donc lieu de déclarer fondée la demande en déclaration de jugement commun.

Exécution provisoire

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, tel qu'il a été complété par la loi du 26 mars 1997, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus. L'allocation de dommages et intérêts ne constitue pas un salaire échü de sorte que l'exécution provisoire ne se justifie pas.

Indemnité de procédure

La demande de A en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée jusqu'à concurrence du montant de 400.- €

Au vu de l'issue du litige, les demandes de la société B et du C en octroi d'une indemnité de procédure de 2.000.- € sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement et en premier ressort,

ordonne la jonction des affaires introduites par requêtes des 21 juin 2018 et 29 janvier 2019;

reçoit la demande dirigée par A à l'encontre de la société B en la forme ;

la **déclare** partiellement fondée ;

partant, **condamne** la société B à payer à A le montant de 5.500.- € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice – 21 juin 2018 – jusqu'à solde ;

reçoit la demande en intervention forcée dirigée par A à l'encontre du C en la forme ;

se **déclare incompetent** pour connaître de la demande en intervention aux fins de condamnation ;

déclare le jugement commun au C ;

rejette la demande en production d'une pièce présentée par le C ;

partant, **condamne** la société B à payer à A le montant de 400.- € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette les demandes en allocation d'une indemnité de procédure présentées par la société B et du C ;

condamne la société B aux frais et dépens de l'instance :

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail Diekirch, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, bei der Aler Kiirch, date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.