

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, dix-huit décembre deux mille vingt-trois

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 entre

PERSONNE1.), chauffagiste, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Laura CIPRIANO, avocat, en remplacement de Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, comparant pour la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

=====

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 26 octobre 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 21 novembre 2022 à 9.00 heures, 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'appel de la cause à l'audience publique du 21 novembre 2022, l'affaire fut remise au 23 janvier 2023, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 20 mars 2023 et après d'itératives refixations, elle fut utilement retenue en date du 4 décembre 2023 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Stéphanie COLLMANN, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Laura CIPRIANO, représentant la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Sur ce le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit :

Par requête déposée en date du 26 octobre 2022 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a régulièrement fait citer son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet en date du 24 février 2022 et pour le voir condamner à lui payer les sommes suivantes :

Domage matériel :	22.800.-euros ;
Domage moral :	3.800.-euros ;

Total : 26.600.-euros avec les intérêts légaux tels que retenus dans la requête introductive d'instance.

Par la même requête, le requérant demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.800.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 4 décembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réclamait désormais la somme de 1.084,74.-euros au titre du préjudice matériel subi et la somme de 3.450,73.-euros au titre du préjudice moral subi.

Acte lui en est donné.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat à durée déterminée en date du 1^{er} septembre 2020 en qualité de chauffagiste par la partie défenderesse.

Par courrier recommandé du 24 février 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de quatre mois commençant à courir le 1^{er} mars 2022 pour arriver à son terme le 30 juin 2022.

Par courrier du 10 mars 2022, PERSONNE1.) a sollicité les motifs à la base de son licenciement, courrier auquel son employeur a répondu le 6 avril 2022, dans les termes suivants :

« LETTRE »

Les motifs ont été contestés par le requérant en date du 12 avril 2022.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant conteste la précision des motifs invoqués, ainsi que le caractère réel et sérieux de ceux-ci.

Il indique notamment qu'il avait déjà travaillé dans le passé pour le compte de la partie défenderesse, raison pour laquelle le contrat de travail actuel aurait été conclu sans période d'essai. En 2020, il aurait été débauché par la partie défenderesse. Celle-ci aurait été au courant de ses problèmes de santé et notamment d'un reclassement, de sorte qu'elle ne pourrait pas se prévaloir de ceux-ci pour justifier un congédiement. Il explique qu'il aurait connu un problème médical au niveau de l'aorte, mais que ce souci se serait résorbé avec le temps.

Or la covid-19 et les vaccins en relation avec le virus auraient fait réapparaître son problème de santé.

Il soutient que la partie défenderesse serait par ailleurs restée en défaut d'établir la prétendue désorganisation de son service. A ce titre, il affirme encore que son ancien employeur aurait licencié un deuxième salarié au courant de la même période de sorte qu'il ne pourrait se prévaloir d'une désorganisation.

Il demande au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes au titre des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral subi.

La partie défenderesse de son côté estime que la résiliation intervenue serait justifiée. Les motifs dont elle se prévaut, auraient été énoncés avec la précision requise.

Ceux-ci seraient également réels et sérieux. Les trois conditions d'un absentéisme habituel, à savoir une absence habituelle pour raison de santé, une gêne indiscutable pour la société, et le fait qu'on ne pourrait plus compter sur une collaboration régulière, seraient établies en l'espèce. Le salarié serait par ailleurs resté en défaut de tenir son employeur au courant de la fin prévisible de son absence. Il aurait fait parvenir les certificats médicaux avec un certain retard de sorte qu'elle n'aurait pas été en mesure de s'organiser.

Elle conteste par ailleurs avoir eu connaissance de l'état de santé du requérant au moment de son engagement.

En ordre subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires du requérant.

Elle estime qu'il n'y aurait pas de lien causal entre une prétendue faute et un éventuel dommage subi par le requérant. PERSONNE1.) ne se serait pas inscrit auprès de l'ADEM, et n'aurait pas non plus établi avoir réalisé des recherches actives pour retrouver un emploi. Les candidatures versées ne permettraient pas de prouver que celles-ci auraient effectivement été envoyées. Par ailleurs, le requérant n'établirait pas non plus les refus reçus.

Il aurait de surcroît directement à la fin de son préavis retrouvé un nouvel emploi, de sorte qu'un préjudice matériel ne serait pas établi.

Elle réclame reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

En termes de répliques, PERSONNE1.) conteste les affirmations de son ancien patron en relation avec des retards dans la production des certificats médicaux. Il affirme avoir ignoré qu'il pourrait rechercher un nouvel emploi au courant de sa période de préavis.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

L'article L.124-5 (2) 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

C'est donc la lettre du 6 avril 2022, qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur rappelle dans un premier temps les fonctions pour lesquelles le requérant a été engagé.

Il reprend ensuite dans une deuxième partie les différents motifs qui lui ont fait prendre la décision de procéder au licenciement du requérant.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) un absentéisme important au cours des années 2021 et 2022 ainsi que d'avoir remis les certificats médicaux d'incapacité de travail en dehors du délai légal de trois jours.

Il invoque les différentes périodes de maladie, avec les dates des différents certificats, et leur date de réception.

Il mentionne ensuite les répercussions que ces absences ont eues pour la société, en indiquant plusieurs chantiers qui ont connu des retards.

Le tribunal retient que les motifs à la base du licenciement sont énoncés en de termes précis, répondant au critère de précision tel que requis par la loi et la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux du motif

L'article L.124-5 (2) du code du travail dispose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte. Elle doit ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat de travail et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail à l'employeur.

Les absences habituelles pour cause de maladie peuvent ainsi à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise et lorsqu'elles apportent une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est encore généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

La jurisprudence retient en relation avec un absentéisme habituel pour raisons de santé trois conditions, à savoir :

- être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- l'absentéisme habituel cause une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- l'employeur n'est plus en mesure de compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, le tribunal constate sur base des certificats médicaux versés que le requérant a au courant d'une année été absent pendant plus de 26 semaines partant pendant plus de 50 % du temps de travail.

La durée des périodes de maladie n'a par ailleurs pas fait l'objet d'une contestation de la part du salarié. La première condition est partant établie.

En ce qui concerne la seconde condition, la jurisprudence retient que la gêne est présumée, 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 (Cour d'Appel du 18 novembre 2010, 3e chambre, 35867).

Le salarié conteste cette gêne en soutenant que la société défenderesse était au courant de son état de santé au moment de la débaucher chez un autre employeur. Elle aurait par ailleurs procédé au licenciement d'un second salarié de sorte qu'une désorganisation en raison de son absentéisme ne serait pas établie.

Le tribunal constate que la société conteste avoir eu connaissance de l'état de santé de son salarié au moment de son engagement, et notamment d'un reclassement.

Il y a lieu de constater que le requérant ne verse aucun élément concret permettant de retenir que la société avait connaissance de son état au moment de son engagement.

Il se limite à communiquer deux fiches d'examen médical du service de santé au travail multisectoriel.

A l'analyse de ces pièces, le tribunal constate que la première fiche datant du 11 juin 2019, est à mettre en relation avec l'embauche auprès de son précédent employeur. Cette fiche renseigne seulement un problème avec le port de charges lourdes, et avec l'endurance et ne permet pas de retenir que la société défenderesse avait connaissance de son état au moment de son engagement.

La seconde fiche médicale date du 11 avril 2022, soit deux mois après son licenciement. Le médecin mentionne de nouveau que des restrictions avec le port de charges lourdes et des efforts physiques importants.

Le tribunal retient que ces documents n'établissent pas que l'employeur était au moment de l'embauche de PERSONNE1.) au courant d'un problème grave de santé, connaissance qui est par ailleurs contestée par la partie défenderesse.

Le requérant reste encore en défaut d'établir ses déclarations en relation avec le licenciement d'un second salarié pendant la même période.

Au vu du taux d'absentéisme important, et de la jurisprudence constante en la matière, la seconde condition est également établie.

Il faut ensuite comme troisième condition que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'au moment de la résiliation, l'employeur n'avait aucune connaissance d'une amélioration de l'état de santé de son salarié et ce alors que le requérant se trouvait en incapacité continue depuis le mois d'août 2021.

Il y a partant lieu de retenir que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace du requérant.

Au vu de ces éléments, le tribunal retient que les faits à la base de la résiliation sont réels et sérieux, de sorte que la décision de l'employeur de procéder au licenciement du requérant se justifiait.

Le licenciement avec préavis intervenu en date du 24 février 2022 est partant à déclarer régulier et le requérant est à débouter de ses demandes indemnitaires.

Le requérant a encore réclamé une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande.

De son côté la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

- déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- donne** acte à PERSONNE1.) de la diminution de ses demandes au titre du préjudice matériel et moral ;
- déclare** justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 24 février 2022;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices subis;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure;
- déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure;
- laisse** les frais et dépens à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART