Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 285/2025
E-TRAV-169/23

Audience publique du 4 février 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ayant son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Camille SAUSY, en remplacement de Maître Tom BEREND, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 2 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 18 décembre 2023.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 janvier 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 13.010,76 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 18.010,76 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 6 janvier 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative au préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 23 septembre 2013, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'ingénieur énergéticien.

Elle explique que par courrier du 3 avril 2023, elle s'est vu licencier moyennant un préavis de quatre mois du 15 avril 2023 au 14 août 2023.

Elle explique encore que suite à sa demande du 18 avril 2023 tendant à la communication des motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation du 3 mai 2023 faisant allusion à un prétendu absentéisme habituel à partir du 8 août 2022.

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif dudit licenciement, les motifs n’ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle estime encore que l'absentéisme reproché ne constitue pas en l'espèce un motif réel et sérieux de licenciement.

La requérante considère ainsi que l'incapacité de travail reprochée ne permet pas, à elle seule, de retenir l'existence d'une désorganisation des services de l'employeur, celle-ci ne se présumant pas et ne résultant pas non plus des pièces versées en cause.

Elle fait encore valoir que la désorganisation alléguée se trouve contredite par les éléments du dossier, l'employeur ayant annoncé son remplacement dès le deuxième jour de son absence et ayant procédé à partir du 7 octobre 2022 à son remplacement sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 15 novembre 2022.

La requérante en déduit que l'employeur a préparé, dès cette date, son éviction de l'entreprise.

Elle déduit par ailleurs l'absence de toute perturbation du fait qu'elle ne s'est pas vu licencier dès la fin de la période de vingt-six semaines d'incapacité continue, l'employeur n'ayant procédé à la résiliation de son contrat de travail qu'au bout de sept mois d'absence, tout en veillant toutefois à la congédier avant qu'elle ne puisse atteindre sa dixième année d'ancienneté.

Elle fait finalement valoir – en ce qui concerne son dernier certificat d'absence – qu'elle n'est pas restée en incapacité jusqu'au 21 avril 2023 mais qu'elle a repris le travail dès le 3 avril 2023, la CNS l'ayant trouvé capable de reprendre le travail à partir du 1er avril 2023.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi de ce chef.

Elle réclame à ce titre le paiement d'un montant évalué à 5.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante, la lettre de motivation indiquant clairement qu'il s'agit d'un absentéisme habituel pour raisons de santé, dûment documenté par les certificats d'incapacité adverses.

La société défenderesse conclut ensuite au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Elle fait valoir que conformément aux règles ordinaires en matière d'absentéisme habituel – applicables en cas de congédiement notifié après l'expiration de la période de protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail - le licenciement peut être justifié si les conditions afférentes sont respectées.

Or, elle considère que toutes les conditions ont été respectées.

La société défenderesse estime dans ce contexte qu'il ne lui appartient pas de prouver la perturbation invoquée, la jurisprudence admettant qu'en présence d'une incapacité de travail durable, tel qu'en l'espèce, ladite désorganisation est présumée.

Elle estime encore que dans ces conditions, il appartient à la salariée d'établir l'absence de perturbation, cette preuve n'ayant toutefois pas été rapportée.

La société défenderesse conteste par ailleurs avoir annoncé, dès le début de l'absence de PERSONNE1.), que celle-ci serait remplacée.

Elle estime ensuite - en ce qui concerne le contrat de travail signé avec sa nouvelle recrue - qu'on ne saurait lui reprocher de s'être réorganisé afin d'assurer le fonctionnement de l'entreprise pendant l'absence de la requérante.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple de la demande indemnitaire adverse.

A titre subsidiaire, elle conteste l'existence d'un préjudice moral, la salariée n'ayant pas activement recherché un nouvel emploi et n'ayant dès lors pas prouvé qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail du 23 septembre 2013, la requérante est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d' « ingénieur en efficacité énergétique ».

Par courrier recommandé du 3 avril 2023, elle s'est vu licencier moyennant le préavis légal expirant le 14 août 2023.

En date du 18 avril 2023, la salariée a demandé les motifs se trouvant à la base dudit licenciement.

Suite à cette demande, l'employeur lui a fait parvenir par l'intermédiaire de son mandataire les motifs de son congédiement dans les termes suivants :

(FICHIER)

La requérante conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des prédits motifs.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du

travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Il est admis que l'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et d'en rapporter la fausseté qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation ci-avant reproduite que la requérante se voit reprocher un absentéisme habituel pour raisons de santé à partir du 8 août 2022, soit une absence ininterrompue de plus de sept mois compte tenu de son congé à partir du 13 août 2022.

L'employeur ayant par ailleurs indiqué les problèmes que cette absence a pu engendrer au niveau de l'organisation d'une petite entreprise, la requérante n'a pu se méprendre sur les raisons ayant dictées la décision de l'employeur de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat 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 (Cour d'appel, 30 juin 1994, n°14582 du rôle)

Il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Ce n'est donc pas tant l'absence justifiée par la maladie qui peut autoriser l'employeur à procéder au licenciement du salarié absent, mais la désorganisation occasionnée par ladite absence.

En l’espèce, il résulte des éléments du dossier que depuis le 8 août 2022, la requérante a été absente de son lieu de travail sur base du certificat médical suivant :

- certificat du 08.08.2022 (période du 08.08.22 au 12.08.22),

puis encore, après son congé de récréation à partir du 13 août 2022, sur base des certificats ci-après énumérés :

- certificat du 02.09.2022 (période du 02.09.22 au 30.09.22) ;
- certificat du 30.09.2022 (période du 30.09.22 au 31.10.22) ;
- certificat du 28.10.2022 (période du 28.10.22 au 30.11.22) ;
- certificat du 30.11.2022 (période du 30.11.22 au 31.12.22) ;
- certificat du 09.12.2022 (période du 09.12.22 au 06.01.23) ;
- certificat du 06.01.2023 (période du 06.01.23 au 22.02.23) ;
- certificat du 20.02.2023 (période du 22.02.23 au 22.03.23) ;
- certificat du 20.03.2023 (période du 22.03.23 au 21.04.23).

S’il est donc exact que depuis le début de son incapacité de travail, PERSONNE1.) était absente de manière continue pendant plus de sept mois, il n’y a toutefois pas lieu de tenir compte dans ce contexte de la période entre le 12 août 2022 et le 2 septembre 2022 pendant laquelle la requérante se trouvait en congé de recréation, ladite absence ayant été dûment autorisée par l’employeur et ce dernier ne pouvant dès lors se prévaloir d’une éventuelle désorganisation qui aurait été causée dans le cadre de l’exercice, par la salariée, de son droit légal au congé.

Il résulte encore d’un courrier de la CNS du 23 mars 2023 qu’en date du 22 mars 2023, la requérante a été trouvée capable de reprendre son travail à partir du 1er avril 2023 par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Au vu des contestations de la requérante, qui affirme ne pas être restée en incapacité de travail mais avoir repris son travail dès le 3 avril 2023, il y a dès lors lieu d’admettre qu’au moment de la notification du licenciement du 3 avril 2023, elle avait repris son travail.

Il y a ensuite lieu de rappeler que la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

S’il est vrai qu’au vu de la fréquence et de la durée des absences pour raisons de santé cumulées par la requérante jusqu’à la fin de son contrat, ses incapacités de travail constituaient un absentéisme habituel pour raisons médicales, encore faut-il qu’elles aient effectivement causé des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l’entreprise et qu’il n’existait pas de certitude, ni même de probabilité, d’amélioration dans un proche avenir.

Or, l'employeur n'a pas expliqué en quoi il ne pouvait plus compter sur la collaboration de sa salariée, celle-ci ayant repris le travail le jour même du licenciement.

Force est encore de constater qu'il résulte des propres pièces de la société défenderesse (pièce n°2 de Maître Tom BEREND) que dès le 7 octobre 2022 - soit à un moment où les absences de la requérante ne pouvaient pas encore être considérées comme absentéisme habituel - l'employeur a signé un contrat de travail avec un « ingénieur énergéticien » censé reprendre la charge de travail de la salariée absente.

S'il est vrai que l'employeur, confronté à l'absence de son salarié, doit réorganiser le travail et notamment pourvoir à son remplacement et qu'il a été jugé que ce n'est pas parce qu'il y réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre motif réel et sérieux de licenciement, force est toutefois de constater qu'en l'espèce, le contrat de travail avec le remplaçant a été conclu à durée indéterminée de sorte qu'il y a lieu d'en déduire que l'employeur avait - dès le 7 octobre 2022 - décidé de pourvoir durablement au remplacement de la requérante.

Il n'y a dès lors pas lieu de présumer en l'espèce que les absences énumérées dans la lettre de motivation ont causé des difficultés considérables à la société défenderesse, celle-ci ayant purement et simplement procédé au remplacement de la salariée.

Il a par ailleurs été décidé que présumer à chaque fois l'existence d'un tel trouble du seul fait de l'écoulement d'une période d'absence de 26 semaines consécutives reviendrait à introduire un certain automatisme du bien-fondé d'un licenciement dès révolution de ladite période (Cour d'appel, 14 juillet 2011, n°36824 du rôle).

L'employeur n'ayant pas prouvé la perturbation alléguée de ses services, il y a lieu de conclure que la cause du licenciement ne réside pas dans l'absentéisme invoqué par l'employeur mais - au mieux - dans son souhait de se défaire, dès son retour en date du 3 avril 2023, d'une salariée désormais en surnombre.

Le licenciement du 3 avril 2023 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

<u>Quant aux dommages et intérêts :</u>

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral subis du fait de son congédiement abusif.

Au dernier stade de ses conclusions, la requérante ne réclame plus que des dommages et intérêts pour le préjudice moral.

La société défenderesse s'est opposé à cette demande en reprochant à la salariée de ne pas avoir recherché de nouvel emploi.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié est susceptible de lui causer de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante – qui a renoncé à sa demande relative au préjudice matériel et qui n'a dès lors fourni aucune explication concernant ses recherches d'emploi - est en l'espèce restée en défaut de faire.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral considérable du fait de la résiliation soudaine de son contrat de travail que le tribunal décidé, au vu de son ancienneté (un peu moins de dix ans) et de son âge (née en 1991, de sorte que l'emploi perdu représentait quasiment l'intégralité de sa carrière professionnelle) d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 2.300 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est en revanche à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 3 avril 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à la réparation de son préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.300 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.300 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 juillet 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.