Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 882/2025
E-TRAV-60/24

Audience publique du 1er avril 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 Fabrice BRENNEIS, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à 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 Marjorie DABROWSKI, en remplacement de Maître Stéphanie ELVINGER, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 18 avril 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 16 septembre 2024.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 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 18 avril 2024, 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 : 35.000 €
- Préjudice moral : 15.000 €
- Bonus annuel : 1.000 €
- Dommages et intérêts pour « burn-out » : 10.000 €

soit en tout 61.000 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore, pour l'hypothèse où son licenciement ne devait pas être déclaré abusif, une indemnité pour irrégularité formelle de 6.527,26 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante réclama ensuite la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail ainsi que de son formulaire U1.

Elle réclama finalement un montant de 3.500 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 2.500 € 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 4 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 14.477,81 € ;
- réduire sa demande relative au préjudice moral à 5.000 € ;
- renoncer à sa demande en communication des documents sociaux ;
- réduire sa demande relative aux frais d'avocat à titre subsidiaire à 1.170 €.

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 2.500 € 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 14 octobre 2020, ayant pris effet le 7 décembre 2020, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Customer Service Manager ALIAS1.) ».

Elle explique que par courrier du 6 octobre 2023 remis en mains propres, elle s'est vu licencier moyennent un préavis du 15 octobre 2023 au 14 décembre 2023.

Elle explique encore que suite à sa demande du 6 octobre 2023 tendant à la communication des motifs dudit licenciement, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation du 6 novembre 2023.

La requérante explique avoir protesté contre ce congédiement suivant courrier du 29 novembre 2023, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle considère encore que les faits reprochés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de nature à pouvoir justifier son licenciement.

PERSONNE1.) fait ainsi valoir que si elle était bien absente pour cause de maladie pendant les périodes invoquées par la société défenderesse, c'est en raison de la cadence de travail imposée par l'employeur.

Elle explique ainsi, par référence à ses feuilles de pointage de février 2020 à juin 2023, qu'elle prestait régulièrement jusqu'à 46 heures supplémentaires par mois. Elle se réfère encore à divers certificats médicaux pour conclure au lien entre son activité professionnelle et la dépression à l'origine de ses absences.

La requérante considère dès lors qu'au vu de l'origine desdites absences, l'employeur est lui-même responsable du dommage qu'il lui reproche d'avoir causé de sorte son congédiement serait de ce seul fait à déclarer abusif.

PERSONNE1.) conteste encore toute désorganisation de l'entreprise du fait de ses absences répétées.

Elle considère que pareille désorganisation laisse d'être établie, l'employeur versant comme seul élément de preuve une attestation testimoniale non conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et dont elle demande, partant, le rejet.

Elle estime par ailleurs que ladite attestation est incohérente, qu'elle ne fait que reprendre les motifs et que les faits y attestés sont faux, le témoin n'ayant pas dû

prendre en charge l'intégration du chef d'équipe PERSONNE2.) étant donné que le plan d'intégration a bien été signé par la requérante.

Elle s'oppose encore à l'offre de preuve adverse, l'employeur ne pouvant par cette mesure d'instruction suppléer à sa carence dans l'administration de la preuve.

La requérante fait finalement valoir, en ce qui concerne la transmission de ses certificats d'incapacité, que si certains certificats n'ont pas été soumis à l'employeur endéans les délais, cela reste toutefois sans incidence alors que, d'une part, l'employeur n'a pas réagi et que, d'autre part, cela n'a pas désorganisé l'entreprise puisque l'information orale avait bien été donnée.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 14.777,81 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 16 décembre 2023 au 30 avril 2024, date à partir de laquelle elle admet avoir retrouvé un nouvel emploi. Elle précise que le montant ainsi réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre les salaires qu'elle aurait continués à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les allocations de chômage touchées en France depuis janvier 2024.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

PERSONNE1.) conclut, à titre subsidiaire, à l'existence d'une irrégularité formelle.

Elle fait en effet valoir que d'après les renseignements obtenus auprès de l'ITM, la société défenderesse disposait de six délégués effectifs de sorte qu'elle devrait, à elle seule, compter entre 201 et 300 salariés.

Elle fait encore valoir que l'employeur fait partie d'un groupe international comportant de nombreuses sociétés en ADRESSE3.) ainsi qu'aux ADRESSE4.).

L'employeur ayant dès lors dépassé le seuil des 150 salariés, elle lui reproche de ne pas avoir procédé à l'entretien préalable obligatoire de sorte qu'elle conclut au bien-fondé de sa demande tendant à la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité pour irrégularité formelle correspondant à un mois de salaire, soit un montant de 6.527,26 €.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que suivant courrier électronique du 26 janvier 2024, la société défenderesse a annoncé à son personnel présent en 2023 qu'ils percevront tous une prime de fin d'année.

Or, elle explique ne pas avoir reçu ce bonus alors même qu'elle faisait partie de l'entreprise jusqu'au 15 décembre 2023.

La prime annoncée s'élevant à 1.000 € pour les salariés embauchés dès avant le 1er juillet 2023, elle conclut à la condamnation de la partie adverse à lui payer ce montant.

PERSONNE1.) réclame finalement un montant de 10.000 € à titre de réparation du préjudice lié au burn-out causé par l'employeur.

Elle répète à cet égard que son arrêt de travail continu depuis le 6 juin 2023 n'est que la conséquence de l'attitude de l'employeur, la salariée ayant été surmenée par la cadence infernale de ses horaires de travail et s'étant ainsi épuisée d'un point de vue professionnel, le seul remerciement de l'employeur ayant été de procéder à son licenciement dès son retour de maladie.

Elle précise encore que si elle a repris son travail la veille du licenciement, il n'en reste pas moins que son état de santé était inchangé, la reprise n'ayant eue lieu qu'en raison de la décision de la CNS de lui supprimer ses indemnités pécuniaires.

La requérante considère finalement que l'employeur ne saurait échapper à ses responsabilités en prétextant ne pas avoir été informée des causes de son mal-être, les salariés n'étant pas soumis à une obligation de communication mais bénéficiant au contraire du secret médical.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande, ses moyens et arguments étant repris dans une note de plaidoiries remise à l'audience.

La procédure devant le tribunal du travail étant orale et l'employeur n'ayant pas donné lecture intégrale de ladite note, les moyens et arguments y exposés ne seront pris en compte que dans la mesure où ils auront été oralement repris à la barre.

La société défenderesse fait ainsi valoir, en substance, que le poste de travail de la salariée était un poste à responsabilités, PERSONNE1.) ayant eu en charge la planification, la direction et la coordination des activités du service consommateur de l'entreprise.

Elle fait encore valoir qu'en raison de ses fonctions et responsabilités importantes, elle avait accepté de devoir justifier ses absences médicales moyennant un certificat à soumettre à l'employeur endéans un délai de deux jours.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait ensuite valoir que depuis le 7 mars 2023, la salariée a commencé à tomber malade.

Or, elle fait valoir que pour la période du 7 au 10 mars 2023 ainsi que pour la journée du 24 mai 2023, la salariée n'a fourni aucune justification.

Elle fait encore valoir que pendant ses absences du mois de juin 2023, elle ne lui a pas soumis ses certificats médicaux endéans le délai convenu, l'employeur étant ainsi resté dans l'ignorance de la date de sa reprise.

Elle précise encore, par rapport à ces mêmes absences, que si l'information orale pour l'absence du 6 au 9 juin 2023 a été effectuée en temps utile, celle relative à l'absence du 10 au 16 juin 2023 n'a été effectuée qu'à 14.30 heures, voire même à 20.00 heures du soir pour l'absence du 17 au 30 juin 2023.

La société défenderesse explique ensuite qu'à défaut d'avoir reçu en temps utile les trois certificats de juin 2023, elle a dû réclamer la communication desdits documents de manière écrite, d'abord suivant email du 19 juin 2023, puis par avertissement recommandé du 20 juin 2023, la salariée n'ayant pas répondu au courriel de la veille.

Elle fait par ailleurs valoir que si la salariée s'est finalement manifestée suite à l'envoi des prédits rappels - prétendant que les certificats réclamés étaient en cours d'acheminement depuis la fin de la semaine précédente (soit depuis le 15 ou le 16 juin 2023) - l'employeur a toutefois dû constater en date du 28 juin 2023, lors de la réception de l'enveloppe contenant lesdits certificats, que celle-ci n'avait en réalité été postée que le 21 juin 2023, soit bien plus tard.

La société défenderesse considère dès lors qu'en plus des absences reprochées, la salariée a non seulement omis de lui fournir ses certificats en temps utile - aggravant ainsi la désorganisation découlant desdites absences - mais qu'elle a encore adopté un comportement déloyal en ayant menti à son employeur.

Elle fait finalement valoir qu'alors même que la requérante était censée être malade jusqu'au 23 octobre 2023 d'après son dernier certificat de maladie, elle a soudainement informé son employeur qu'elle voulait revenir au travail à partir du 5 octobre 2023, ce dernier ayant dès lors à nouveau dû changer son organisation.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste ensuite l'existence d'un burn-out dans le chef de la salariée.

Elle conteste par ailleurs avoir eu connaissance de l'existence d'un tel burn-out, la salariée n'ayant pas prouvé l'avoir informé d'une quelconque souffrance au travail.

Elle estime dès lors que c'est à tort que la requérante conclut au caractère abusif du licenciement en reprochant à l'employeur d'être à l'origine de sa propre désorganisation.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime ensuite qu'il ne lui appartient pas de prouver la perturbation invoquée, la jurisprudence admettant qu'en présence d'une incapacité de travail durable, telle qu'en l'espèce, et au vu des responsabilité de la salariée, cette désorganisation est présumée de sorte qu'il appartient à la salariée d'établir l'absence de perturbation, preuve qu'elle n'aurait toutefois pas rapportée.

A supposer qu'une telle présomption ne puisse pas être retenue, elle considère que la désorganisation résulte à suffisance des éléments du dossier.

A cet égard, elle renvoie à un échange de mails au sujet de l'intégration de PERSONNE2.), ladite intégration ayant dû être effectuée par la requérante qui avait signé le plan d'intégration mais qui finalement n'a pu s'en occuper puisqu'elle était malade, de sorte que la nouvelle recrue a fini par démissionner.

Elle fait par ailleurs valoir – pièces à l'appui - que certaines réunions ont tout simplement été annulées par la requérante et ce indépendamment de ses maladies, le fonctionnement normal de l'entreprise ayant là-encore été désorganisé.

A titre subsidiaire, la société défenderesse entend établir sa désorganisation au moyen d'une offre de preuve.

Considérant dès lors qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration normale de la part de la requérante, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement et partant au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conteste le préjudice matériel réclamé en reprochant à la salariée de ne pas avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, ses candidatures étant tardives au vu de la dispense de travail accordée. Elle estime encore que lesdites candidatures, non-signées et sans réponse, n'ont été établies que pour les besoins de la cause.

Elle fait finalement valoir que si la salariée admet avoir repris le travail à partir du 1er mai 2024, le contrat de travail afférent indique toutefois une entrée en service « au plus tard le 1er mai 2024 » tandis que le profil LinkedIn de la requérante indique une entrée en service effective déjà à partir du mois de janvier 2024.

Elle conclut dès lors au débouté de la demande.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant réclamé à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose au principe et au quantum de la demande relative au préjudice moral.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose également à la demande formulée à titre subsidiaire, alors qu'elle considère que le licenciement n'est pas affecté d'une irrégularité formelle.

Elle fait tout d'abord valoir que l'article L.121-2 du Code du travail, invoqué par la requérante, ne prévoit pas d'obligation pour l'employeur de procéder à un entretien préalable.

Elle fait ensuite valoir qu'au moment du licenciement, elle ne comptait que 54 salariés de sorte qu'elle n'était pas soumise à l'obligation de procéder à un entretien préalable conformément à l'article L.124-2 du Code du travail.

Elle conteste encore l'affirmation adverse concernant le nombre de ses délégués effectifs, la circonstance alléguée n'étant pas établie.

Si elle admet finalement faire partie d'un groupe de sociétés, elle conteste toutefois l'existence d'une unité économique et sociale.

La procédure de l'entretien préalable n'étant dès lors pas requise, elle conclut au rejet de la demande adverse.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose encore à la demande relative au préjudice lié au burn-out, ce-dernier n'étant pas établi.

En ce qui concerne plus particulièrement le certificat médicale du 17 avril 2024, elle considère qu'il n'a été établi que pour les besoins de la cause et ce bien après le licenciement. Elle conteste encore sa valeur probante, le document indiquant lui-même qu'il ne contient « *que des indicateurs à prendre avec du recul* ».

En ce qui concerne le certificat de septembre 2023, elle fait valoir qu'il ne fait pas état d'un burn-out mais d'un trouble dépressif sans autres précisions.

L'employeur fait ensuite plaider que le certificat d'octobre 2023 fait état d'un traumatise d'enfance et que le diagnostic en question n'a été établi que sur base d'une consultation unique.

Elle rappelle finalement qu'elle n'a jamais eu communication, en cours de contrat, d'aucun de ces certificats et d'aucune information quant à l'existence du prétendu mal-être de la salariée, les dommages et intérêts réclamés n'étant dès lors pas dus.

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

Elle explique en effet que l'email invoqué à l'appui de la demande a été envoyé à l'adresse « All Users » de la société et ce bien après le licenciement et la fin de la relation de travail, la requérante n'ayant dès lors à aucun moment été destinataire dudit mail et l'employeur ne pouvant s'expliquer comment ce message a pu arriver dans sa boîte de messagerie privée.

Elle fait encore valoir que s'agissant d'une gratification, il s'agit d'une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur et qui ne saurait faire partie intégrante du salaire que si elle remplit les critères de fixité, de généralité et de constance, conditions non données en l'espèce.

Elle se réfère finalement à l'article 6 du contrat de travail, celui-ci excluant tout notion de droit acquis et confirmant qu'aucune prime n'est due en cas de préavis.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail prenant effet le 7 décembre 2020, la requérante est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Customer Service Manager ALIAS1.) ».

Par courrier remis en mains propres et contre signature en date du 6 octobre 2023, la salariée s'est vu licencier moyennant le préavis légal expirant le 14 décembre 2023, assorti d'une dispense de travail.

Suivant courrier du 6 octobre 2023, déposé à la poste le 9 octobre 2023, la salariée a demandé les motifs dudit licenciement.

Ladite motivation lui a été fournie le 6 novembre 2023 dans les termes suivants :

DOCUMENT1.)

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.

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

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.

Il est encore admis que la lettre de motivation fixant les termes du débat devant les juridictions et étant dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation ci-avant reproduite que la requérante se voit reprocher :

- son absentéisme habituel pour raisons de santé, l'employeur ayant indiqué tant les périodes concernées que la succession des absences et leur durée, le nombre de certificats médicaux ainsi que les circonstances de nature à entraîner la perturbation invoquée ;

- la circonstance aggravante que les certificats des 5, 9 et 16 juin 2023 n'ont pas été soumis à l'employeur dans les délais légaux, un rappel du 19 juin 2023 étant resté sans réponse et la salariée ayant par la suite affirmé de mauvaise foi que ses certificats se trouvaient déjà en cours d'acheminement depuis la fin de la semaine écoulée alors que tel n'était pas le cas ;

- le fait d'avoir informé son employeur le 2 octobre 2023 qu'elle serait de retour au bureau le 5 octobre 2023, alors qu'elle venait de lui transmettre un certificat du 29 septembre 2023 lui confirmant qu'elle serait absente jusqu'au 27 octobre 2023.

La requérante n'ayant pu se méprendre sur la nature et la portée desdits motifs, le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de motivation est à rejeter.

Le tribunal considère en revanche qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que l'employeur avait l'intention de reprocher à la requérante toute absence de justification (donc une absence injustifiée) pendant la période du 7 au 10 mars 2023 ainsi qu'en date du 24 mai 2023, la lettre des motifs n'énonçant pas ce motif mais englobant les

périodes concernées dans les absences caractérisant l'absentéisme pour raisons de santé.

Il en va de même du double reproche aux termes duquel :

- le certificat médical couvrant la période du 6 au 9 juin 2023 n'aurait pas été notifié endéans le délai *conventionnel* de deux jours et que

- l'employeur n'aurait été informé des incapacités de travail du 10 au 16 juin 2023 et du 17 au 30 juin 2023 qu'au courant de l'après-midi respectivement du soir et que les certificats médicaux afférents ne lui auraient pas été soumis endéans le délai *conventionnel* de deux jours,

alors que la lettre de motivation fait uniquement état du non-respect du délai légal de trois jours et qu'il n'y est pas question d'une prétendue information tardive de l'employeur le premier jour.

Le même raisonnement est encore à appliquer au comportement de la salariée qui aurait - en dehors des périodes couvertes par ses incapacités de travail – procédé à l'annulation d'un certain nombre de réunions, le courrier de motivation ne faisant pas état d'un tel reproche.

Les prédits motifs constituant des motifs nouveaux, partant irrecevables, il n'y a pas lieu d'en tenir compte, le bien-fondé du licenciement n'étant dès lors à apprécier que par rapport aux motifs expressément repris dans le courrier de motivation.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :

Aux termes 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.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la salariée a été absente de son lieu de travail pour raisons de maladie pendant les périodes suivantes :

- du 07.03.23 au 10.03.23 (4 jours ouvrés)

ainsi que :

- le 24.05.23 (un jour ouvré)

puis encore, de manière continue :

- du 06.06.23 au 09.06.23 suivant certificat du 05.06.23 (4 jours ouvrés)
- du 10.06.23 au 16.06.23 suivant certificat du 09.06.23 (5 jours ouvrés)
- du 17.06.23 au 30.06.23 suivant certificat du 16.06.23 (9 jours ouvrés)
- du 01.07.23 au 14.07.23 suivant certificat du 30.06.23 (10 jours ouvrés)
- du 15.07.23 au 28.07.23 suivant certificat du 14.07.23 (10 jours ouvrés)
- du 29.07.23 au 18.08.23 suivant certificat du 28.07.23 (14 jours ouvrés)
- du 19.08.23 au 15.09.23 suivant certificat du 18.08.23 (23 jours ouvrés)
- du 07.09.23 au 29.09.23 suivant certificat du 06.09.23 (10 jours suppl.)
- du 30.09.23 au 05.10.23 suivant certificat du 29.09.23 (4 jours ouvrés).

Bien qu'il résulte des éléments du dossier que ce dernier certificat communiqué à l'employeur couvrait la période jusqu'au 27 octobre 2023, il est constant en cause que PERSONNE1.) a repris le travail à partir du 6 octobre 2023 après avoir été informé par la CNS qu'en date du 25 septembre 2023, le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'avait trouvé capable de reprendre le travail.

C'est dès lors à juste titre que l'employeur n'a pas tenu compte de l'intégralité de la période couverte par ledit certificat médical.

PERSONNE1.) estime qu'il n'y a pas non plus lieu de tenir compte des autres absences, celles-ci trouvant leur source dans son activité professionnelle exercée pour le compte de l'employeur.

En effet, s'il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, tel n'est plus le cas si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle ; Cour d'appel, 13 juillet 2017, n°43021 du rôle ; Cour d'appel, 29 mars 2018, n°43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2007, n°31728 du rôle ; Cour d'appel, 6 janvier 2011, n°34840 du rôle ; Cour d'appel, 20 décembre 2018, n°44281 du rôle).

La requérante se réfère à cet égard à ses fiches de pointage en expliquant avoir presté de nombreuses heures supplémentaires.

Or, le lien entre l'absentéisme reproché et l'activité professionnelle ne saurait se déduire de la seule prestation d'heures supplémentaires. La salariée n'a par ailleurs pas expliqué la corrélation entre les heures supplémentaires prétendument prestées

et l'épuisement professionnel allégué, l'absentéisme continu n'ayant débuté qu'en juin 2023 alors que d'après les explications de la salariée à l'audience, les heures supplémentaires ont pour l'essentiel été prestées bien avant.

La requérante se réfère encore à divers certificats médicaux.

Le tribunal constate toutefois que le certificat du 6 septembre 2023 du Dr PERSONNE3.) (celui-là même qui a établi tous les certificats d'incapacité versés au dossier) ne parle ni d'un burn-out, ni d'une surcharge de travail mais ne fait que confirmer l'incapacité de travail de la salariée « *pour dépression réactionnelle avec trouble anxieux et dépressif mixte* ».

Dans son certificat du 2 octobre 2023, le Dr PERSONNE4.) - tout en évoquant, sans autres précisions, un contexte de surcharge chronique au travail dans le chef de la salariée – se réfère encore à un incident qui aurait « *fortement perturbé son équilibre psychique* » puisqu'elle se serait « *sentie trahie par son supérieur hiérarchique qui aurait promis de régler un problème mais ne l'a pas fait* ».

Or, la requérante n'a donné aucune explication à cet égard, ni même évoqué l'incident en question à l'occasion de ses plaidoiries.

Ce même certificat fait encore état d'un « *passé douloureux et traumatisant* » remontant à l'adolescence de la salariée, le médecin n'évoquant pas l'existence d'un burn-out mais retenant comme « *diagnostique probable : TSTP trouble du stress post-traumatique complexe* ».

Le certificat en question ne permet dès lors pas de retenir que l'origine de l'absentéisme reproché réside dans la surcharge de travail allégué par la requérante.

En ce qui concerne finalement le certificat du Dr PERSONNE5.), il y a tout d'abord lieu de constater que celui-ci n'a été établi qu'en date du 17 avril 2024, soit bien après le licenciement, la fin de la relation de travail ainsi plus de dix mois après la dernière journée de travail de la requérante.

Ledit certificat n'a par ailleurs été établi que sur base d'une seule consultation datant du 24 mars 2024, de sorte qu'on ne saurait parler d'un véritable suivi psychologique. Le médecin ne fait d'ailleurs pas état ni du passé douloureux dont il était question dans le certificat du Dr PERSONNE4.), ni de l'incident que la salariée aurait eu avec son supérieur hiérarchique de sorte qu'on ignore si et dans quelle mesure ces éléments lui ont été communiqués et ont pu être pris en compte.

Finalement, les conclusions du médecin sont nécessairement tirées des seules déclarations (respectivement du silence) de la patiente et ne peuvent dès lors se baser que sur le ressenti subjectif de celle-ci et ne permettent dès lors pas d'établir, à défaut d'autres éléments pertinents, l'existence de faits réels et objectifs.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent dès lors pas au tribunal de retenir que le déclin de la santé de PERSONNE1.) soit une conséquence directe du rythme de travail auquel elle aurait été exposée par son employeur.

Le lien entre l'activité professionnelle de la salariée et la dépression à l'origine de ses absences n'étant pas établie, l'existence de l'absentéisme habituel pour raisons de

santé est dès lors à apprécier en tenant compte de l'ensemble des absences ci-avant indiquées.

Dans ce contexte, il y a 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.

Force est de constater qu'en l'espèce, la salariée a de manière répétée - depuis le mois de mars 2023 - été absente de son lieu de travail pour raisons médicales, l'employeur s'étant vu remettre, sur une période d'un peu moins de sept mois, onze certificats médicaux différents couvrant des périodes plus ou moins longues (entre un jour et presque un mois).

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, celles-ci sont constitutives d'un absentéisme habituel pour raisons médicales, la salariée n'ayant d'ailleurs pas fait valoir de contestations particulières à cet égard.

Le tribunal constate par ailleurs que la dernière série d'absences a été prolongée à plusieurs reprises de manière à constituer une absence plus longue, de telles prolongations successives ayant nécessairement compliqué la tâche de l'employeur qui, à chaque reprise, a dû s'organiser correctement afin de pourvoir à l'absence de la requérante.

Cet absentéisme, constitué d'absences nombreuses et répétées, a nécessairement apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

Il y a en effet lieu de rappeler qu'en matière d'absentéisme habituel pour cause de maladie, la perturbation de l'entreprise est présumée si, tel qu'en l'espèce, il n'est plus possible pour l'employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences et prolongations d'absence de la requérante constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service.

Les problèmes inhérents à une telle réorganisation sont d'autant plus nombreux que les responsabilités de la personne à remplacer sont importantes.

Une société n'emploie ainsi que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et en cas d'absence d'un salarié, les tâches qu'il devait effectuer doivent nécessairement être repris par quelqu'un d'autre, ce qui implique nécessairement des problèmes au niveau de l'organisation du travail.

Le tribunal considère encore que ces problèmes se trouvent encore confirmés par les déclarations écrites de l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante qui - par référence aux différentes tâches de la salariée – énumère les difficultés que les

absences de la requérante ont pu engendrer (pièce n°20 de Maître Stéphanie ELVINGER).

S'il est vrai que, tel que l'a soulevé à juste titre PERSONNE1.), lesdites déclarations ne respectent pas le formalisme imposé en matière d'attestations testimoniales (elles sont dactylographiées), il n'en reste pas moins que la requérante n'a avancé aucun élément permettant de les mettre en doute, lesdites déclarations se trouvant encore confirmés, du moins en partie, par le contenu des mails échangés pendant les absences de la requérante au sujet notamment de la recherche d'un nouveau bureau à ADRESSE5.).

Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de rejeter comme étant superfétatoire l'offre de preuve par laquelle l'employeur entend établir sa désorganisation.

Il y a finalement lieu d'admettre qu'au vu de la fréquence des absences depuis le début du mois de mars 2023, mais surtout depuis le 6 juin 2023, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part de sa salariée.

Celle-ci n'a d'ailleurs avancé aucun argument de nature à pouvoir faire admettre une amélioration de sa situation, son litis-mandataire ayant au contraire plaidé que malgré sa reprise du 6 octobre 2023 et les conclusions contraires du médecin-conseil, l'état de santé déficient de la salariée restait inchangé.

Le licenciement du 6 octobre 2023 est dès lors à déclarer fondé et justifié pour absentéisme habituel, les motifs en rapport avec le retard de communication des certificats des 5, 9 et 16 juin 2023 – qui résultent à suffisance du dossier (pièces n^{os} 13 à 17 de Maître Stéphanie ELVINGER) – ne faisant qu'accroître les problèmes d'organisation ainsi que la perte de confiance dans le chef de l'employeur.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires sur base de l'article L.124-12 (1) du Code du travail.

<u>Quant à l'irrégularité formelle du licenciement :</u>

La requérante réclame, à titre subsidiaire, une indemnité correspondant à un mois de salaire en reprochant à l'employeur de ne pas avoir procédé à un entretien préalable.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande, l'article invoqué dans la requête ne prévoyant aucune obligation à sa charge.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail, si le licenciement n'est pas abusif quant au fond, mais affectée d'une irrégularité formelle, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Constitue notamment une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-2 (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

S'il est vrai que c'est de manière erronée que la requérante s'est référée à l'article L.121-2 du Code du travail, il résulte toutefois de l'objet de sa demande qu'elle a entendu se référer à l'article L.124-2, l'employeur ne s'y étant d'ailleurs pas mépris puisqu'il conteste la réunion des conditions afférentes.

Le moyen tiré du défaut de base légale est dès lors à rejeter.

La société défenderesse conteste ensuite avoir eu l'obligation de procéder à un entretien préalable, les déductions de la salariée partant de l'hypothèse erronée que l'employeur disposait de six délégués effectifs.

Conformément aux règles générales en matière de preuve, il incombe au salarié de prouver le bien-fondé de sa demande.

Or, PERSONNE1.) n'a versé aucun élément de preuve permettant de confirmer le nombre de délégués effectifs.

Son raisonnement sur base de l'article L.412-1 (1) du Code du travail aux termes duquel « *(…) la composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent : (…) 6 membres titulaires, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300* (…) » est dès lors à rejeter.

La requérante fait encore valoir que la société défenderesse fait partie d'un groupe de société dépassant le seuil de 150 salariés.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont - au plan économique - une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ainsi que - au plan social - une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable (Cour d'appel, 15 décembre 2014, n°40633 du rôle).

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale (Cour d'appel, 24 novembre 2016, n°41962 du rôle).

La salariée n'ayant fait état que d'un groupe de sociétés sans même alléguer, ni a fortiori prouver l'existence d'une telle unité économique et sociale, sa demande subsidiaire est partant également à rejeter.

Quant au bonus annuel :

PERSONNE1.) explique ensuite que suivant email du 26 janvier 2024, l'employeur a informé ses employés présents en 2023 (et donc la requérante) qu'ils avaient tous droit au paiement d'un bonus de fin d'année pour 2023. Elle réclame à ce titre un montant de 1.000 €.

La société défenderesse conteste la demande.

Aux termes du courriel invoqué par la requérante (pièce n°8 de Maître Pascal PEUVREL), l'employeur a informé son personnel de ce qui suit :

« *Dear SOCIETE1.) ALIAS1.) Team,*

We are the start of another year together, during which – be sure – we will share hard work, satisfaction for our achievements and real fun. I have the privilege to lead a group of skilled and committed professionals, with incredible sense of belonging to SOCIETE1.) ALIAS1.) and to the values SOCIETE1.) ALIAS1.) represents. Saying it simple and plain, the success of SOCIETE1.) is the result of your performance and, for this reason, the Management Board has decided to reward each of you with an exceptional (one-off) additional bonus, to be paid with your February 2024 salary.

All current SOCIETE1.) ALIAS1.) employees will receive an exceptional bonus of 1,000 Euro gross, for those hired before 1/7/2023, and of 500 Euro gross, for the colleagues who joined between 1/7/2023 and 31/12/2023. This in independent of your contractual working hours or if your employment contract is for limited or unlimited time. Please remind that this exceptional bonus shall not constitute a vested right for the future.

(…) ».

Ledit courrier électronique ayant été envoyé le 24 janvier 2024 à l'adresse « *MAIL1.)* » alors que la salariée a définitivement quitté l'entreprise depuis le 14 décembre 2023, c'est à juste titre que la société défenderesse fait valoir que la requérante n'était pas destinataire dudit mail.

PERSONNE1.) n'a d'ailleurs pas expliqué comment le message en question a pu arriver dans sa messagerie privée « *MAIL2.)* ».

Le tribunal constate par ailleurs que contrairement aux explications de la salariée, la prime en question n'était pas destinée aux employés présents en 2023 mais au « *current SOCIETE1.) ALIAS1.) employees* », la référence à l'année 2023 n'ayant servi qu'à déterminer le montant dû aux personnes y visées.

La requérante n'ayant plus été aux services de l'employeur au moment de l'annonce faite et PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments de nature à justifier sa demande, elle n'a pas prouvé que l'employeur s'est engagé à lui payer un bonus de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

Quant au dommage spécifique pour « burn-out » :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'un montant de 10.000 € à titre de réparation du préjudice découlant pour elle de son burn-out.

Dans la mesure où il résulte des développements antérieurs que la salariée n'a pas établi de lien entre le rythme de travail allégué et son état de santé et qu'elle n'a par ailleurs pas établi de faute dans le chef de l'employeur, sa demande est à rejeter.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

Au vu de l'issue du litige, la requérant n'a pas établi de faute dans le chef de son ancien employeur.

Il y a dès lors lieu de la débouter de sa demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, la requérante ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse 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 à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 réduction de ses demandes relatives au préjudice matériel et au préjudice moral ainsi que de sa demande subsidiaire relative aux frais d'avocat ;

lui **donne** encore acte de la renonciation à sa demande relative à la communication des documents sociaux ;

déclare le licenciement du 6 octobre 2023 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à ses préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'irrégularité formelle non-fondée ;

en déboute ;

dit ses demandes relatives au bonus annuel et à l'indemnisation de son burn-out non fondées ;

en déboute ;

dit ses demandes tendant au remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et au paiement d'une indemnité de procédure non fondées ;

en déboute ;

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 ;

dit cette demande fondée à concurrence du montant de 500 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne PERSONNE1.) 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.