Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1082/2025
E-TRAV-137/24

Audience publique du 28 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 Elias JEDIDI, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocats à Luxembourg,

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 numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Camille EUSTACHE, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 5 août 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 25 novembre 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 24 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 5 août 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), 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'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 50.289,12 €
- Préjudice moral : 30.000,00 €

soit en tout 80.289,12 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la majoration des intérêts de retard de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

Le requérant réclama finalement 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, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 24 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 41.845,58 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € 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 sur base de deux contrats de travail à durée déterminée des 3 juin 2014 et 5 août 2014, suivis d'un contrat à durée indéterminée signé en date du 29 décembre 2014, il s'est trouvé aux services de la société défenderesse en qualité de « magasinier » depuis le 16 juin 2014.

Il explique qu'après avoir été convoqué à un entretien préalable suivant courrier du 6 février 2024, il s'est vu licencier par l'employeur le 14 février 2024 avec dispense

de travail depuis sa convocation à l'entretien préalable jusqu'à la fin de son préavis de quatre mois en date du 14 juin 2024.

PERSONNE1.) explique encore que suite à sa demande du 20 février 2024 tendant à la communication des motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir un courrier du 7 mars 2024 rédigé comme suit :

DOCUMENT1.)

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 17 avril 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise. Il reproche plus particulièrement à l'employeur :

- de ne pas avoir indiqué en quoi l'utilisation du Hi-Racker aurait été anormale, ni à quel supérieur il aurait dû s'adresser pour régler le problème constaté ;

- de ne pas avoir joint la « communication globale au personnel » dont il est question, le salarié ne pouvant comprendre - en l'absence d'annexes – ce qui lui est reproché ;

- de ne pas avoir précisé la signification des abréviations utilisées dans le tableau des absences, ni l'impact desdites absences sur le fonctionnement de l'entreprise ;

- de ne pas avoir indiqué les fautes ayant fait l'objet des avertissements de 2016 et de 2019, ni d'avoir joint lesdits documents afin de lui permettre d'identifier les faits visés ;

- de ne pas avoir détaillé le comportement qu'il aurait adopté à l'égard de son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), ni les travaux qu'il n'aurait pas réalisés et le refus de communiquer qui auraient fait l'objet d'un entretien en 2023.

Lesdits motifs n'ayant pas été indiqués avec la précision requise, le requérant s'oppose à ce que l'employeur puisse suppléer à l'audience aux carences de son courrier de motivation.

PERSONNE1.) considère ensuite que les comportements lui reprochés ne constituent pas non plus des motifs réels et sérieux de licenciement.

Il fait ainsi valoir, en ce qui concerne l'incident avec le Hi-Racker :

- qu'il n'est pas intervenu pour débloquer un rouleau, mais pour éviter qu'il ne tombe du troisième étage du rack ;

- qu'ainsi, il a voulu prévenir un accident potentiellement mortel, alors que l'employeur lui aurait certainement reproché de ne rien avoir fait s'il avait omis d'agir ;

- qu’aucune procédure ne déterminant la manière de procéder en pareil cas, il a utilisé le Hi-Racker pour ce faire ;

- qu’on ne saurait lui reprocher d’avoir utilisé cet engin, celui-ci étant systématiquement utilisé pour faire l’inventaire des racks ;

- qu’il ne pouvait par ailleurs utiliser l’outil normalement destiné à la manipulation des rouleaux, le rouleau concerné se trouvant en travers ;

- qu’on ne saurait pas non plus lui reprocher d’avoir agi sans autorisation préalable, l’intervention ayant été urgente et ses deux responsables absents ;

- qu’il est par ailleurs intervenu à l’initiative d’un collègue, le requérant n’ayant dès lors fait qu’aider ;

- que c’est également à tort qu’on lui reproche de ne pas avoir utilisé de harnais, ce dernier n’étant obligatoire que sur les racks alors qu’il est resté dans la nacelle ;

- qu’à cet égard, il n’y a pas lieu de tenir compte des déclarations du témoin PERSONNE3.), ses déclarations étant suspectes dans la mesure où il affirme avoir été interpellé par la présence d’un Hi-Racker à cet endroit de l’entrepôt.

En ce qui concerne le fait du 1er février 2024, PERSONNE1.) donne à considérer :

- qu’à l’endroit de l’incident, les boîtiers des radians sont fixés sur des piliers qui sont protégés par une sorte de pare-chocs ;

- que le jour en question, l’un des rouleaux qu’il manipulait a glissé et il est venu percuter l’un de ces boîtiers ;

- que cet incident n’est pas imputable à une erreur de sa part ;

- que s’il est vrai que le boitier a été endommagé lors de l’incident, il n’est pas établi que les radians soient tombés en panne ;

- que de toute façon, l’existence de ce seul incident en dix ans de carrière n’est pas de nature à établir une quelconque incompétence du salarié.

En ce qui concerne l’absentéisme reproché, le requérant fait valoir :

- que les absences invoquées s’expliquent par un accident du travail dont il a été victime chez l’employeur en date du 18 mai 2015 ;

- que les séquelles en rapport avec cet accident résultent à suffisance de son dossier médical versé parmi ses pièces ;

- que l'employeur ayant été informé de son état de santé ainsi que de l'origine desdites absences qui se trouvaient justifiées, l'absentéisme reproché ne saurait motiver le congédiement ;

- que l'employeur n'a finalement pas prouvé de désorganisation de son service.

Le requérant fait ensuite valoir, en ce qui concerne l'utilisation de son téléphone portable :

- que le prétendu fait de regarder une vidéo ne saurait justifier un licenciement ;

- que le requérant a d'ailleurs précisé, lorsqu'il a été confronté au reproche, qu'il ne s'agissait pas d'une vidéo mais d'un message vocal du fils de son frère qui était malade ;

- que les deux attestations de PERSONNE4.) concernant ce fait ainsi que le premier reproche sont à rejeter, le témoin étant délégué à la gestion journalière et ayant procédé à la signature tant de la lettre de licenciement que de la lettre de motivation.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 41.845,58 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi.

Il précise que ce montant correspondant à la différence, pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à dix-huit mois (soit du 15 juin 2024 au 14 décembre 2025), entre le salaire mensuel qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement (soit 2.863,67 € suivant fiche de salaire communiquée à l'audience) et les montants nets qu'il explique avoir reçus de la part de France Travail.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 30.000 €.

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

Elle considère que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, l'absence d'annexes n'étant pas de nature à porter à conséquence. Elle considère encore que le salarié ne saurait ignorer le contenu de son avertissement de 2019 pour l'avoir contre-signé. Elle fait finalement valoir que dans son courrier de contestation, la requérant a pris position par rapport aux motifs de sorte qu'il ne saurait actuellement prétendre ne pas avoir compris ce qui lui est reproché.

La société défenderesse conclut ensuite au caractère réel et sérieux desdits motifs.

Elle fait ainsi valoir, en ce qui concerne l'incident avec le Hi-Racker :

- qu'il s'agit d'un équipement qui permet à ses occupants de se déplacer verticalement à l'intérieur d'une cabine, mais qui n'est pas destiné à leur permettre de sortir en hauteur ;

- qu'en date du 19 janvier 2024, le salarié a toutefois utilisé l'engin afin d'accéder à une bin située au troisième étage du rack, soit à six mètres de hauteur ;

- qu'il a ensuite quitté la cabine pour accéder audit rack et ce sans aucune protection ;

- qu'il n'a dès lors pas respecté les diverses consignes générales et spécifiques dispensées tout au long de la relation de travail, telles que notamment les formations concernant les « *Travaux en hauteur – harnais de sécurité* » du 9 mai 2017 ainsi que la « *Sensibilisation aux travaux en hauteur – port du harnais* » du 5 novembre 2020, valable jusqu'en 2025 ;

- qu'au vu de la politique de l'entreprise qui fait de la sécurité du personnel une priorité, mais également de la nature de son poste de travail et de son ancienneté, le comportement du salarié est totalement inacceptable ;

- qu'il ne résulte par ailleurs pas des éléments du dossier qu'un rouleau risquait de tomber du rack ;

- qu'il importe encore peu de savoir si le requérant a voulu aider un collègue, cette affirmation laissant de toute façon d'être prouvée ;

- qu'il n'a pas non plus établi que ses responsables étaient absents, rien ne l'ayant empêché dans cette hypothèses de contacter le délégué à la sécurité ou encore le travailleur désigné, dont les contacts sont affichés au réfectoire.

La société anonyme SOCIETE1.) fait ensuite valoir, en ce qui concerne le deuxième motif :

- qu'en date du 1er février 2024, le salarié a commis une nouvelle négligence fautive ;

- qu'ainsi, en procédant à la manipulation de rouleaux, il les a mal positionnés de sorte que l'un desdits rouleaux est venu heurter un boîtier à radians ;

- que celui-ci a été endommagé de sorte que le chauffage n'a plus fonctionné pendant trois mois en hiver jusqu'à sa réparation qui a couté 4.177,41 € suivant facture du 2 mai 2024.

La société défenderesse fait encore valoir :

- qu'en date du 27 décembre 2023, le requérant s'est absenté de son lieu de travail pour utiliser son téléphone portable ;

- qu'il n'a pas prouvé avoir été destinataire d'un message de la part de son neveu, cette circonstance important d'ailleurs peu.

En ce qui concerne l'absentéisme accumulé depuis 2021, la société anonyme SOCIETE1.) conteste l'existence d'un accident du travail ainsi que le lien entre cet accident et les absences reprochées.

Elle se réfère finalement à l'existence de deux avertissements de 2016 et de 2019, ce dernier ayant déjà été émis suite à des dégâts que le requérant avait causé à une porte sectionnelle.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse se réfère aux éléments du dossier. Elle verse les avertissements de 2016 et de 2019. Elle se réfère encore à l'attestation testimoniale PERSONNE3.) en ce qui concerne l'incident avec le Hi-Racker. Elle estime finalement qu'il n'y a pas lieu d'écarter l'attestation de PERSONNE4.), le requérant n'ayant pas établi que ledit témoin serait délégué à la gestion journalière de l'entreprise.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les préjudices réclamés.

Elle s'oppose ainsi au préjudice matériel, le salarié n'ayant pas établi avoir procédé à une recherche d'emploi sérieuse. Elle lui reproche encore de s'être inscrit de manière tardive au chômage. Elle conteste par ailleurs ses calculs, le requérant ayant déduit le chômage en net et n'ayant pas prouvé le salaire de référence brut à la base de ces calculs. A cet égard, elle s'oppose à la communication des fiches de salaire versées à l'audience, ladite communication étant tardive. Elle estime finalement que le salarié ne saurait se voir indemniser un préjudice futur et partant hypothétique.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse conclut au débouté, sinon à la réduction de la demande relative au préjudice moral.

Motifs de la décision :

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 de précision 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.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

Il est encore admis que 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 du courrier de motivation que PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir utilisé un Hi-Racker en date du 18 janvier 2024 pour accéder sans harnais de protection à une bin situé au troisième étage d'un rack à six mètres du sol.

L'employeur ayant à suffisance indiqué les circonstances de nature à rendre ce comportement fautif, le requérant ne saurait prétendre ignorer ce qui lui est reproché. En particulier, la circonstance que la « communication globale au personnel » n'était pas jointe audit courrier n'est pas de nature à rendre ce motif imprécis, ladite communication étant de toute façon postérieure au comportement litigieux et, partant, sans incidence. C'est encore à tort que l'employeur se voit reprocher de ne pas avoir indiqué les responsables auxquels le salarié aurait dû s'adresser, le requérant ayant lui-même identifié lesdits responsables en faisant valoir – sans pour autant le prouver - qu'ils auraient été absents le jour en question.

Il résulte encore des motifs invoqués par l'employeur que le salarié se voit reprocher d'avoir placé, en date du 1er février 2024, un rouleau au-dessus de manière à ce que le rouleau d'en dessous glisse vers le côté pour venir heurter et endommager un boîtier de commande.

Le requérant n'a d'ailleurs pas contesté avoir compris ce qui lui était reproché à cet égard, son litis-mandataire ayant fait valoir dans son courrier de contestation que « *lorsque mon mandant a posé le rouleau, cela a créé une surcharge de poids qui n'était pas prévisible et qui a entraîné le glissement du rouleau en-dessous* ».

C'est encore à tort que le PERSONNE1.) conclut à l'imprécision du motif tiré de son absentéisme habituel, le tableau inséré dans le courrier de motivation indiquant tant le nombre que la durée et la succession des différentes absences reprochées. Dans la mesure où l'employeur a encore indiqué qu'il s'agissait d'absences pour cause

de maladie, c'est à tort que PERSONNE1.) reproche à l'employeur de ne pas avoir expliqué la signification des abréviations utilisés dans ledit tableau. De même, l'employeur ne saurait se voir reprocher d'avoir en termes trop abstraits évoqué les incidences desdites absences sur l'organisation de l'entreprise alors que, d'une part, des absences fréquentes font présumer la perturbation sérieuse de l'organisation de l'entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 2 juin 2016, n°41718 du rôle) et que, d'autre part, l'employeur a évoqué un problème d'organisation spécifique en rapport avec l'affectation du salarié à l'activité « DuPont » qui était prévue à partir du 1er mai 2023 mais qui finalement n'a pas pu être réalisée en raison de son absence.

Si le salarié a ainsi été dûment informé de la nature et de la portée des trois premiers motifs, ainsi que de celui relatif au l'usage du téléphone, il en va toutefois différemment des faits ayant fait l'objet des avertissements écrits lui notifiés au courant des années 2016 et 2019 et dont il est constant en cause qu'il ne se trouvaient pas joints audit courrier.

Ainsi, il convient de rappeler que la simple référence à un avertissement est insuffisante, l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (en ce sens : Cour d'appel, 9 juillet 2007, n°33976 du rôle).

Or, en se contentant de faire état « *d'erreurs répétées dans la préparation des commandes en 2016* » ainsi que de « *dégâts causés à une porte sectionnelle en conduisant votre chariot élévateur* » sans joindre les avertissements afférents, ni indiquer la date des faits reprochées, ni encore expliquer en quoi les comportements reprochés auraient été fautifs, le courrier de motivation ne permet pas au salarié – ni par ailleurs au tribunal - de déterminer la nature et la portée exacte des faits visés.

La circonstance alléguée que le salarié aurait accusé réception de ses avertissements ne permet pas de considérer que l'employeur ait suffi aux exigences légales, alors qu'aux termes de l'article L.124-5 (2), c'est dans la lettre de motivation qu'il doit procéder à l'indication précise des motifs invoqués.

Ce motif est dès lors à écarter pour cause d'imprécision.

Il en va de même des « *problèmes de comportements envers votre hiérarchie (Monsieur PERSONNE2.)), à savoir remise en question des consignes et des ordres, non réalisation du travail, refus de communiquer avec certains collègues* » ayant fait l'objet d'un entretien avec le directeur adjoint en 2023 alors que lesdits reproches, par ailleurs non datés, ne permettent pas d'identifier les comportements concrets auxquels l'employeur a entendu se référer.

Aussi, le fait pour le salarié d'avoir pris position, dans son courrier de contestation, par rapport à un commentaire figurant sur son évaluation de 2023 par rapport audit supérieur hiérarchique ne permet pas de conclure, au vu de l'imprécision du motif, que les faits par rapport auxquels il a pris position correspondent bien à ceux que l'employeur entendait viser.

Ce motif est dès lors également à écarter.

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 est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation 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)

En l'espèce, le requérant se voit tout d'abord reprocher, d'un point de vue chronologique, son absentéisme habituel pour raisons de santé pendant la période du 11 janvier 2021 au 9 janvier 2024.

Le requérant - qui n'a pas contesté lesdites absences, ni même le caractère habituel de celles-ci - fait valoir qu'elles ne sont que le résultat d'un accident du travail subi auprès de l'employeur au courant de l'année 2015.

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 revanche, le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou un accident de travail lié à la dangerosité de l'activité professionnelle exercée (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle).

La preuve que la maladie est directement liée à son activité professionnelle incombe au salarié.

Or, s'il résulte bien des éléments du dossier que PERSONNE1.) a subi un accident du travail auprès de la société défenderesse en date du 18 mai 2015, le requérant n'a avancé aucun argument de nature à confirmer que cet accident ainsi que les

séquelles en découlant se trouvent à l’origine de ses absences à partir de l’année 2021.

L’unique argument du salarié pour s’opposer au motif invoqué par l’employeur est dès lors à rejeter.

Pour le surplus, il y a lieu de rappeler les 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.

En l’espèce, le requérant n’a pas contesté avoir été absent pour cause de maladie :

- le 11.01.2021 : 8 heures
- du 08.03.2021 au 12.03.2021 : 40 heures
- du 24.03.2021 au 30.03.2021 : 40 heures
- du 06.04.2021 au 09.04.2021 : 32 heures
- du 19.04.2021 au 23.04.2021 : 40 heures
- du 22.10.2021 au 31.10.2021 : 48 heures
- du 01.11.2021 au 07.11.2021 : 32 heures

soit 240 heures d’absence au total, ce qui correspond à un taux d’absentéisme de 11,56 % sur l’année.

Au courant de l’année 2022, il a ensuite été absent :

- du 07.02.2022 au 16.02.2022 : 64 heures
- du 17.02.2022 au 23.02.2022 : 40 heures
- du 24.02.2022 au 26.02.2022 : 16 heures
- du 04.07.2022 au 11.07.2022 : 48 heures
- du 24.10.2022 au 31.10.2022 : 48 heures
- du 01.11.2022 au 03.11.2022 : 24 heures
- du 04.11.2022 au 13.11.2022 : 40 heures

soit en tout 280 heures d’absence ou un taux d’absentéisme annuel de 13,49 %.

Il a finalement été absent :

- du 26.04.2023 au 30.04.2023 : 24 heures
- du 01.05.2023 au 12.05.2023 : 89 heures
- du 13.05.2023 au 31.05.2023 : 104 heures
- du 01.06.2023 au 23.06.2023 : 184 heures
- du 17.10.2023 au 20.10.2023 : 32 heures
- du 21.10.2023 au 27.10.2023 : 40 heures
- le 31.10.2023 : 8 heures
- du 01.11.2023 au 05.11.2023 : 24 heures

- du 29.11.2023 au 30.11.2023 : 16 heures
- le 01.12.2023 : 8 heures
- du 05.12.2023 au 10.12.2023 : 32 heures
- le 09.01.2024 : 8 heures

soit un total de 552 heures d’absence, respectivement un taux d’absentéisme de 26,59 % pour la seule année 2023.

Force est dès lors de constater que pendant la période visée par l'employeur, le requérant a - de manière répétée et irrégulière - été absent de son lieu de travail pour raisons médicales, alternant des périodes de présence et des périodes d'absence plus ou moins longues (entre un jour et 23 jours).

Les différentes périodes n'étaient par ailleurs pas des absences de très longue durée qui auraient pu permettre à l'employeur d'organiser de manière tant soit peu convenable le service auquel était affecté le requérant.

D'autre part, certaines desdites absences ont été prolongées à plusieurs reprises de manière à constituer des absences plus ou moins longues (plus de 400 heures d'affilé couvertes par quatre certificats entre avril 2023 et juin 2023), de telles prolongations successives compliquant nécessairement la tâche de l'employeur, qui doit à chaque fois pouvoir s'organiser correctement pour pourvoir au remplacement du salarié absent.

Les absences de PERSONNE1.) étaient donc non seulement répétées mais également irrégulières et imprévisibles, mettant l'employeur dans une situation où il ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence du requérant, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, celles-ci sont constitutives d'un absentéisme habituel pour raisons médicales.

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

Il y a en effet lieu de rappeler qu'en matière d'absentéisme habituel, il a été décidé que 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 et de la durée des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences du requérant constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service.

Il aurait dès lors appartenu au salarié de prouver que les absences reprochées n'ont pas perturbé l'organisation de la société défenderesse, pareille circonstance n'ayant toutefois été ni prouvée, ni même alléguée.

Il y a par ailleurs lieu d'admettre qu'au vu de la fréquence et de l'évolution de la durée des absences s'enchaînant depuis l'année 2021, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de sorte que c'est à juste titre que le requérant se voit reprocher son absentéisme depuis 2021.

PERSONNE1.) se soit encore reprocher, suite à sa reprise du 10 janvier 2024, de ne pas avoir respecté les règles de sécurité et de santé au travail.

La société défenderesse lui reproche plus particulièrement – attestation testimoniale à l'appui - d'avoir accédé en date du 18 janvier 2024 au troisième étage d'un rack sans avoir mis de harnais de sécurité.

Il résulte en effet de l'attestation testimoniale PERSONNE3.) qu'en date du 18 janvier 2024 vers 11.20 heures, le témoin a aperçu un Hi-Racker dont la cabine se trouvait en hauteur alors qu'il n'y avait pas de pilote à son bord. Le témoin explique encore qu'en s'approchant, il a vu le requérant sortir d'une bin au troisième étage pour rejoindre la cabine du Hi-Racker et qu'il ne portait pas de harnais de sécurité.

C'est à tort que le requérant demande à voir analyser ce document avec circonspection, le tribunal ne voyant pas en quoi le fait pour le témoin d'avoir été interpelé par la présence d'un Hi-Racker à cet endroit de l'entrepôt serait de nature à rendre sa déclaration suspecte.

PERSONNE1.) n'a d'ailleurs ni contesté avoir accédé au rack – puisqu'il prétend avoir voulu y empêcher la chute d'un rouleau - ni avoir omis de porter ses équipements de protection individuelle.

Le requérant n'a par ailleurs avancé aucun élément de nature à confirmer qu'un rouleau aurait risqué de tomber, le requérant n'ayant pas versé d'attestation de la part du prétendu collègue qu'il affirme avoir voulu aider, mais dont la présence n'a pas été confirmée par le témoin PERSONNE3.).

Il importe encore peu que le Hi-Racker ait été utilisé pour faire l'inventaire, le requérant n'ayant ni prouvé, ni même affirmé que l'employeur aurait toléré l'utilisation de l'engin pour des inventaires à réaliser par un accès non-sécurisé au racks en hauteur.

En accédant au rack à six mètres de hauteur sans porter de harnais, le requérant n'a dès lors pas respecté les règles de sécurité.

Aux termes de l'article L. 313-1 (1) du Code du travail, il incombe en effet « *à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* ».

Il résulte d'autre part des dispositions de l'article L. 312-2 du Code du travail que :

« *(1) Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.*

(…) ».

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et il n'a pas été autrement contesté que l'employeur a respecté ses obligations en matière de sécurité et de santé en soumettant son personnel – et notamment le requérant– à toute une série de formations collectives afin de prévenir les risques professionnels.

Le salarié a ainsi notamment assisté à des formations concernant les « *Travaux en hauteur – harnais de sécurité* » en date du 9 mai 2017 ainsi que la *« Sensibilisation aux travaux en hauteur – port du harnais* » en date du 5 novembre 2020.

Or, malgré ces formations réitérées, le requérant a accédé sans raison particulière et sans aucune protection à une plateforme se trouvant à six mètres de hauteur, en faisant ainsi fi des règles élémentaires de sécurité et de santé au travail de sorte qu'il n'a pas pris soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Le motif est dès lors fondé.

Il résulte finalement des éléments du dossier qu'en date du 1er février 2024, soit à peine deux semaines après l'incident du 18 janvier 2024 et trois semaines après son retour de maladie, le requérant a de nouveau été impliqué dans un incident.

Il résulte en effet des explications concordantes des parties qu'en manipulant un rouleau qu'il a positionné sur le dessus, le rouleau d'en dessous s'est déplacé vers l'extérieur pour venir heurter un boîtier qui a été endommagé à cette occasion.

C'est à tort que le requérant affirme qu'il n'y aurait pas eu d'erreur de sa part, cette affirmation se trouvant en contradiction avec son propre courrier de contestation dans lequel il admet qu'il s'agit « *purement et simplement [d'] une erreur de manutention* ».

Le requérant aurait d'ailleurs dû savoir – au vu de son expérience - que le positionnement d'un rouleau par le dessus crée une surcharge de poids pouvant provoquer le glissement du rouleau en dessous et partant s'abstenir de la manœuvre, à moins d'assurer que ce dernier ne puisse se déplacer afin de constituer un risque pour le matériel ou ses collègues de travail.

Le requérant conteste encore la gravité de cet incident.

S'il est vrai que le comportement reproché constitue une erreur isolée sur les milliers de manutentions, il n'en reste pas moins que - pris ensemble avec l'incident du 18 janvier 2024 et l'absentéisme habituel du requérant – il est de nature à rompre le lien de confiance qui doit nécessairement exister au maintien d'une relation de travail même après dix ans d'ancienneté, l'ancienneté revendiquée n'étant pas dans cette hypothèse de nature à excuser le comportement mais le rendant d'autant plus incompréhensible.

Le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondé sans qu'il y ait lieu d'analyser le dernier motif invoqué par l'employeur, relatif à l'usage du téléphone.

Le congédiement n'étant pas abusif, le requérant est à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

N'ayant pas droit à la réparation de son préjudice matériel, les arguments des parties en rapport avec les pièces communiquées à l'audience sont à écarter pour défaut de pertinence.

Il en va encore de même des développements respectifs en rapport avec la recevabilité des déclarations du témoin PERSONNE4.).

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est également à rejeter.

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 forme ;

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

déclare le licenciement du 14 février 2024 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

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

dit les demandes respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en déboute ;

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,
André GILBERTZ, 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.