

Audience publique du 27 mars 2014

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:

A), demeurant à F-(...),

- **partie demanderesse** - faisant défaut à l'audience publique du 6 mars 2014,

et:

la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-4243 Esch/Alzette, 1, rue Jean-Pierre Michels, représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 12.891,

- **partie défenderesse** - comparant par **B)**, gérant, à l'audience publique du 6 mars 2014.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 juillet 2013, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 3 octobre 2013.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 octobre 2013, la partie défenderesse comparut par son gérant **B)** tandis que la partie demanderesse n'a comparu ni en personne, ni par mandataire

L'affaire fut rayée à la demande de la partie défenderesse.

Par courrier du 10 février 2014, le mandataire du requérant demanda à ce que l'affaire soit réappelée.

Les parties ont été de nouveau convoquées à l'audience du 6 mars 2014 par courrier recommandé du 11 février 2014.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 6 mars 2014, la partie défenderesse comparut par son gérant **B)** tandis que la partie demanderesse n'a comparu ni en personne, ni par mandataire.

A la demande de la partie défenderesse, l'affaire fut utilement retenue.

Le gérant de la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l., **B)**, exposa les moyens de la partie défenderesse.

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 22 juillet 2013, **A)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de voir dire abusif le licenciement intervenu en date du 28 avril 2012 et aux fins de voir constater que le prévenu a presté des heures supplémentaires non payées et partant condamner l'employeur de payer le solde afférent. Il demanda encore la condamnation de la partie demanderesse au paiement du montant de 20.000 euros, sinon de toute autre somme même supérieure à arbitrer ex aequo et bono et sous réserve expresse d'augmentation en cours d'instance. Le requérant demanda ensuite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 608,44 euros + pm à titre de prime de fin d'année. Il réclama encore les intérêts légaux sur les montants à lui allouer à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec demande expresse de voir dire que le taux de l'intérêt légal sera augmenté de trois points à compter du 4^{ième} mois qui suivra la notification du jugement à intervenir.

A) réclama également la condamnation de la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ainsi que la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

A) réclama finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, **A)** a fait exposer qu'il a été au service de la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminé du 17 avril 2008, prenant effet le 19 mai 2008, en qualité de fleuriste moyennant une rémunération mensuelle brute de 1.931,45 euros (indice 685,17).

Il expose que par courrier recommandé du 28 avril 2012, il s'était vu notifier son licenciement avec préavis sans dispense de travail.

Suite à sa demande de motifs par courrier recommandé du 14 mai 2012, la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. lui avait communiqué les motifs gisant à la base du licenciement par un courrier recommandé du 6 juin 2012.

Le requérant affirme avoir contesté le licenciement par le biais de l'organisation syndicale représentant ses intérêts.

Aux termes de la requête déposée, **A)** affirme contester tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs énoncés à l'appui de son licenciement avec préavis. Il estime encore que l'absentéisme ne saurait justifier le licenciement intervenu, alors que son employeur appartiendrait à un groupe international dénommé Monceau et ne pourrait dès lors se prévaloir d'une quelconque désorganisation.

Aux termes de la motivation de la requête, **A)** fait encore valoir qu'il ressortirait tant des plannings que des fiches de salaire versées en cause que son employeur ne lui avait pas appliqué les majorations dues pour travail dominical, que son employeur ne lui avait pas accordé les 44 heures de repos hebdomadaires et que l'employeur avait « manipulé les taux horaires ».

Il chiffre, aux termes de la motivation de la requête, ses prétentions pécuniaires comme suit :

Préjudice matériel :	10.000,00 euros + pm
Préjudice moral :	10.000,00 euros + pm
Majoration des heures (WE) :	2.017,33 euros + pm
Arriérés de salaire :	2.000,00 euros + pm
Indemnité de congés non pris :	1.500,00 euros + pm

A l'audience du 6 mars 2014 pour laquelle les parties ont été convoquées de nouveau, **A)**, qui avait initialement comparu par Maître Erwann SEVELLEC, ne se présenta pas pour faire valoir ses arguments.

La défenderesse demanda à voir débouter le requérant de tous les chefs de sa demande. Le gérant de la défenderesse exposa qu'il s'était déplacé à au moins deux reprises au tribunal pour devoir constater que le requérant ne comparait ni en personne, ni par mandataire. Il soutient encore (pièce justificative à l'appui) que par courrier recommandé du 24 février 2014, il avait demandé au mandataire du requérant de lui faire parvenir les pièces justificatives dont il entendait se prévaloir afin de lui permettre de préparer sa défense. Il n'aurait cependant pas eu de réponse audit courrier.

L'article 75 du nouveau code de procédure civile dispose que : « *Si, sans motif légitime, le demandeur ne comparaît pas, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire, sauf la faculté du juge de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure* ».

Le mandataire du requérant avait demandé par message fax du 6 mars 2014, envoyé à 8.30 heures, la remise de l'affaire qui devait paraître à l'audience de 9.00 heures. Force est de constater que la demande de remise n'était pas motivée.

Au vu des explications et de la demande de la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. à voir statuer sur le mérite de la requête, la partie requérante n'ayant pas comparu sans motif légitime, il y a lieu de statuer sur le fond de l'affaire par un jugement qui sera contradictoire.

Quant au moyen de nullité tiré du libellé obscur

La société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. souleva en premier lieu le libellé obscur de la requête pour autant qu'elle porte sur la demande de paiement des arriérées de salaire, majoration des heures et indemnités de congés non pris.

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, l'exploit d'ajournement doit contenir l'objet de la demande et un exposé sommaire de ses moyens, le tout à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions du demandeur et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Ces indications, constituant le libellé de l'acte, ont pour but de faire connaître au défendeur, d'une manière expresse, l'objet du procès et les moyens à l'appui de la demande, c'est-à-dire de lui faire savoir sur quelle qualité, quel titre ou quel motif le demandeur base sa demande.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte introductif d'instance, les moyens sur lesquels s'appuie le demandeur et l'objet qu'il poursuit sont suffisamment énoncés.

S'il appartient au juge de toiser le litige moyennant les règles de droit objectivement applicables et que le demandeur n'est pas obligé de qualifier juridiquement les faits invoqués à l'appui de sa demande, encore faut-il, dans le souci du respect des droits de la défense, une structure des faits claire ne prêtant pas à équivoque.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des conclusions ultérieures.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il ressort du dispositif de la requête introductif d'instance que **A)** demande à voir « *constater que le requérant a presté des heures supplémentaires non payées et partant condamner l'employeur à payer le solde afférent* », sans chiffrer ses prétentions.

Dans la motivation de la requête, **A)** fait exposer ce qui suit :

« Attendu qu'il ressort tant des plannings que des fiches de salaire versées à la partie requérante que :

- *L'employeur n'a pas appliqué les majorations dues sur base du code du travail, pour les jours travaillés en Dimanche ;*
- *L'employeur n'a pas accordé les 44 heures de repos hebdomadaires à son ancien salarié ;*
- *L'employeur a manipulé les taux horaires. »*

Aux termes de la motivation, **A)** chiffre ses revendications (hormis les préjudices découlant du licenciement) comme suit :

«
Majoration des heures (WE) : 2.017,33 euros + pm
Arriérés de salaire : 2.000,00 euros + pm
Indemnité de congés non pris : 1.500,00 euros + pm »

Le tribunal se doit de constater que le requérant fait état indifféremment d'heures supplémentaires, de majorations pour travail dominical, d'arriérés de salaire et d'indemnités de congé non pris. Certains chefs de demande énoncés dans la motivation de la requête ne sont pas repris dans le dispositif de la requête, qui fait simplement état d'heures supplémentaires. Le demandeur omet encore de fournir le moindre détail quant à la date même approximative à laquelle les heures supplémentaires respectivement le travail dominical auraient été prestés ou quant au nombre d'heures de travail supplémentaire ou dominical dont il réclame le paiement. C'est à raison que la partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il lui serait ainsi impossible d'apprécier une éventuelle prescription des créances salariales invoquées par le demandeur.

La requête introductive, pour autant qu'elle porte sur le paiement d'heures supplémentaires, respectivement les majorations pour travail dominical, arriérés de salaire et indemnité de congés non pris, doit partant être déclarée nulle pour libellé obscur.

Quant au licenciement

La société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. a fait parvenir les motifs gisant à la base du licenciement par un courrier daté au 6 juin 2012 et qui est conçu dans les termes suivants:

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

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

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce la lettre de motivation répond aux exigences de précision en ce qu'elle relate l'absentéisme fréquent avec indication précise des dates des périodes d'absence. Il est encore, et ce contrairement au moyen développé dans la requête introductive d'instance, expressément indiqué que le service a été perturbé par les remaniements nécessaires des plannings de travail, entraînant pour d'autres salariés des suppressions de congés, perturbations aggravées par le fait que le requérant ne prévenait qu'en dernière minute, sinon plus tard de ses absences.

La lettre de motivation énonce encore, chaque fois en les situant dans le temps et dans l'espace, les faits liés à l'aptitude professionnelle de **A**) l'ayant conduit à mettre un terme à la relation de travail.

En l'espèce, l'énoncé de ces motifs fournis par la défenderesse est suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Il convient partant d'admettre les motifs ayant trait aux manquements professionnels et aux nombreuses absences de la part du requérant décrits dans la lettre de motivation.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du travailleur peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

S'agissant d'abord du motif lié à l'absentéisme du requérant, le tribunal relève que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées d'absences, peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences du salarié, non fautives en elles-mêmes, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Pour apprécier le caractère justifié du licenciement, il convient d'analyser si, au vu de leur envergure, les absences pour raisons de santé ont constitué un absentéisme habituel, si les absences ont apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et, si, au vu des absences, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (cf. Cour, 11 février 2010, no 34553 du rôle).

Suivant certificats d'incapacité de travail versés au dossier, le requérant a été absent de manière continue du 28 octobre 2011 au 28 avril 2012.

A ce titre, il convient de citer un arrêt récent rendu par la Cour d'appel selon lequel celle-ci a retenu que : « *des courtes absences répétées d'un total de 32 jours sur une période de 8 mois sont à considérer comme des absences habituelles de nature à perturber l'organisation d'une entreprise ... de petite taille.* ». (Cour d'appel du 18 novembre 2010, 3^e chambre, 35867)

En l'espèce, l'absentéisme du requérant pour raison médicale est caractérisé par 12 périodes d'absences subséquentes, d'une durée chaque fois de plusieurs jours, voire de plusieurs semaines ou mois, sur la période du 28 novembre 2011 jusqu'au licenciement, le 28 avril 2012.

L'absence pour cause de maladie du requérant pendant cette période, même « *dûment justifié et certifié* », est d'une importance telle qu'elle fait présumer à elle seule une perturbation sérieuse de l'organisation de la défenderesse.

En effet, les différentes absences ont nécessairement causé une perturbation et une désorganisation du service auquel le requérant était affecté, la défenderesse ayant dû le remplacer en confiant ses tâches à des collègues de travail et a même été amené à devoir supprimer les congés accordés à d'autres employés.

Le tribunal est partant d'avis que la défenderesse n'a pas à rapporter la preuve de la désorganisation et de la gêne au niveau du fonctionnement du poste de travail du requérant, celles-ci découlent implicitement, mais nécessairement de ces absences, même de courte durée, jusqu'à son licenciement.

A cet égard, il convient encore de tenir compte de la taille du fonds de commerce exploité par la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l..

L'allégation de la partie requérante selon laquelle la partie défenderesse ferait partie du « groupe Monceau », formellement contestée par la partie défenderesse et non autrement étayée, laisse d'être établie tant en fait qu'en droit.

La prestation de travail du requérant en tant que fleuriste s'annonçait aléatoire au vu des absences de ce dernier et la défenderesse devait à chaque certificat médical lui remis prévoir son remplacement.

Le licenciement avec préavis du 28 avril 2012 repose donc, à ce seul titre, sur un motif valable de nature à le justifier.

Il suit de ce qui précède que les demandes en indemnisation du préjudice tant matériel que moral - qui sont réclamées au cas où le licenciement aurait été déclaré abusif - sont à rejeter pour être non fondées.

Quant à la demande en paiement d'une prime de fin d'année

Aux termes du dispositif de la requête introductive d'instance, **A)** demande à voir condamner la société à responsabilité limitée FLORALIA s.à.r.l. à lui payer le montant de 608,44 euros à titre de fin d'année.

La gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant.

Pour que le salarié puisse tirer son droit au paiement d'une gratification d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve qu'elle réunit les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnes), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant ou au mode de calcul.

En l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée de sorte qu'il échet de débouter **A)** de ses prétentions.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la demande formulée par le requérant sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est 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 première instance,

déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées;

reçoit la demande en la forme;

déclare nulle la requête déposée en date du 22 juillet 2013 pour autant qu'elle tend au paiement d'heures supplémentaires, respectivement de majorations pour travail dominical, d'arriérés de salaire et d'une indemnité pour congés non pris;

pour le surplus,

dit que le licenciement avec préavis du 28 avril 2012 est régulier;

dit la demande en dommages et intérêts de **A)** non fondée;

partant, en **déboute**;

dit la demande de **A)** en paiement d'une prime de fin d'année non fondée;

partant, en **déboute**;

dit la demande de **A)** en allocation d'une d'indemnité de procédure non fondée;

partant, en **déboute**;

condamne A) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Jeannot FRANCK, assesseur-employeur,
Alain PERSICO, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

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

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