

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1570/2023

E-TRAV-4/22

Audience publique extraordinaire du 14 juillet 2023

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 Joëlle REGENER, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Louise VARCONI, en remplacement de Maître Lionel SPET, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 11 janvier 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 7 février 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 septembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 11 janvier 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, à titre d'indemnisation du préjudice matériel, pendant la période du 16 décembre 2020 au 1^{er} janvier 2022, le montant mensuel de 2.728,37.- euros à diminuer des éventuels revenus de remplacement perçus par lui et à titre d'indemnisation du préjudice moral le montant de 10.000.- euros, ces montants avec les intérêts légaux à partir du 12 janvier 2021, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Finalement, PERSONNE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il a encore conclu à l'exécution provisoire du jugement et à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 20 juin 2023 le requérant a renoncé à l'indemnisation de son préjudice matériel subi du fait du licenciement.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation de la partie requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en tant qu'agent de gardiennage suivant trois contrats de travail à durée déterminée du 16 juin au 16 décembre 2016, du 1^{er} mai au 31 octobre 2017 et du 1^{er} novembre 2017 au 30 avril 2018. A l'issue de ces trois contrats de travail à durée déterminée, les

parties auraient finalement conclu en date du 22 mai 2018 un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mai 2018.

En date du 27 mars 2019, PERSONNE1.) aurait subi un accident de travail lorsqu'il a été victime d'une agression physique.

Par courrier du 14 octobre 2020, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec préavis. PERSONNE1.) explique qu'après avoir, par courrier du 29 octobre 2020, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier notifié en date du 26 novembre 2020, répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Il conclut par conséquent, au dernier stade de ses conclusions, à la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnisation pour le préjudice moral subi de 10.000.- euros.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 26 novembre 2020, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux, de sorte à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste le préjudice moral allégué par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

A titre reconventionnel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

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.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3^e, n° 34950 du rôle).

➤ Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL indique tout d'abord que le licenciement de PERSONNE1.) est fondé sur ses nombreuses périodes d'absence qui rendraient impossible une collaboration efficace. En effet, le requérant produirait des certificats de maladie irréguliers et imprévisibles, qui ne permettraient pas à l'employeur d'anticiper ces absences, ce qui rendrait difficile l'organisation du planning des différents agents de sécurité de la société et de palier ainsi de manière efficace à ces absences répétées en prévoyant le remplacement du requérant.

L'employeur précise encore que le requérant lui aurait, à chaque expiration de la période de maladie, adressé en dernière minute de nouveaux arrêts de travail ce qui l'aurait mis dans l'obligation de changer les plannings des agents en catastrophe engendrant ainsi une désorganisation du service.

En 2019 et 2020 PERSONNE1.) aurait totalisé 297 jours d'absence.

Le tribunal constate que l'employeur indique en détail les différentes périodes d'absences du requérant et relate quelles ont été les conséquences pour la société en termes d'organisation.

Au vu du libellé très détaillé de ce reproche de licenciement, le tribunal considère qu'il répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

En outre, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait preuve de comportements inadéquats et de manque de professionnalisme dans l'exécution de ses tâches.

L'employeur relate en détail des faits qui se seraient produits en date du 22 septembre 2018 sur le site du SOCIETE2.) exploité par la SOCIETE3.), au cours du mois de septembre 2018 sur le site de la SOCIETE4.) et en juillet 2019 à la parfumerie SOCIETE5.).

Il est précisé que PERSONNE1.) aurait refusé d'intervenir pour arrêter un comportement irrespectueux de clients du SOCIETE2.) à l'égard du personnel exploitant ce café.

Sur le site de la SOCIETE4.) le requérant aurait garé son véhicule sur le parking réservé aux clients et, malgré plusieurs rappels à l'ordre, il aurait refusé de déplacer le véhicule. En outre, il aurait mangé des sandwiches qui étaient destinés aux clients de la SOCIETE4.) et non pas au personnel de sécurité.

En juillet 2019, alors qu'il était en poste à la parfumerie SOCIETE5.), il aurait ignoré les consignes et exigences du client en se présentant en polo alors qu'il était exigé qu'il se présente en tenue « costume chemise ». Après du même client il aurait été surpris à plusieurs reprises en train de passer des coups de fil privés, malgré interdiction faite par la gérante de la parfumerie, et il se serait permis de prendre en photo le livre visiteur/client de la parfumerie, soit un document contenant des données confidentielles et sensibles.

Le tribunal considère que le libellé de l'ensemble de ces motifs, en permettant au requérant de savoir exactement ce qui lui est reproché et au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux, répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, de sorte qu'ils seront analysés quant à leur caractère réel et sérieux.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Concernant le premier motif du licenciement, à savoir ses nombreuses absences pour raison de santé, le requérant ne conteste pas ces absences, mais il explique qu'elles sont en lien direct avec l'accident de travail dont il a été victime en date du 27 mars 2019.

A cet égard, le tribunal rappelle que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, 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, non fautives en elles-mêmes, du salarié, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

A l'instar du requérant, le tribunal donne encore à considérer que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (cf.

C.S.J., 18 décembre 2014, n° 40229 du rôle, C.S.J., 13 juillet 2017, n° 43021 du rôle).

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a subi un accident du travail en date du 27 mars 2019 et que suite à cet accident il a été en état d'incapacité de travail jusqu'au 4 avril 2019.

D'après les informations fournies par les parties à l'audience des plaidoiries, le requérant a repris son travail à la suite de cette période d'incapacité de travail. Ce n'est qu'à partir du 31 mai 2019 que les périodes d'incapacité de travail se sont enchaînées, pour atteindre jusqu'au jour du licenciement un total de 297 jours d'absence.

L'employeur conteste la relation causale entre ces absences et l'accident du travail du 27 mars 2019.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter la preuve que ces nombreuses absences sont toutes en relation causale avec l'accident du travail et que l'employeur en avait connaissance au moment du licenciement.

Le requérant se base à cet effet sur un rapport médical établi par le Dr. Rafak TRIKI du 17 mai 2021. Il résulte de ce rapport notamment que les lombalgies persistantes ainsi que la décompensation anxio-dépressive d'PERSONNE1.) sont directement imputables à l'agression dont il a été victime en date du 27 mars 2019.

Or, à l'instar de la partie défenderesse, le tribunal constate que ce rapport est postérieur au licenciement de sorte que l'employeur n'en a pas eu connaissance au moment du licenciement le 14 octobre 2020. La même remarque vaut pour le certificat médical établi par le Dr. PERSONNE2.) en date du 5 février 2021 et le certificat médical établi par le Dr. PERSONNE3.) en date du 22 novembre 2021.

En revanche, il résulte de ce rapport du Dr. PERSONNE4.) que dans un premier temps l'Association d'assurance accident a contesté tout lien causal entre l'accident du 27 mars 2019 et les certificats médicaux postérieurs au 31 mai 2019. En date du 19 septembre 2019, PERSONNE1.) a fait une demande de réouverture du dossier auprès de l'Association d'assurance accident qui, en date du 4 octobre 2019, n'a pas donné de suite favorable à cette demande.

En date du 12 novembre 2019, le requérant a fait une opposition contre cette décision et par décision du 30 janvier 2020, le conseil d'administration de l'Association d'assurance accident a déclaré l'opposition d'PERSONNE1.) non fondée.

Le requérant a ensuite en date du 18 février 2020 déposé un recours contre la décision du conseil d'administration de l'Association d'assurance accident.

PERSONNE1.) reste en défaut de verser la décision qui aurait été prise suite à ce recours et se borne à affirmer être bénéficiaire d'une rente complète de la part de l'Assurance accident depuis le licenciement.

Le tribunal rappelle que les juges du travail doivent se placer au jour du licenciement intervenu pour apprécier le bien-fondé de ce licenciement et ne peuvent prendre en considération des éléments intervenus postérieurement à cette date. Il est de principe que la régularité, le bien-fondé et les circonstances d'un licenciement s'apprécient au jour où il a été posé.

Or, en date du 14 octobre 2020, jour du licenciement, aucun rapport médical attestant que les absences reprochées au requérant sont en relation causale avec l'accident du 27 mars 2019 n'a été établi et l'assurance accident n'avait, à ce moment, pas reconnu que l'incapacité de travail était imputable audit accident, de sorte que l'employeur ne pouvait matériellement en avoir eu connaissance, ce d'autant plus que les incapacités de travail du requérant n'ont débuté que plus de deux mois après l'accident.

Par conséquent, au moment du licenciement, l'employeur ne pouvait considérer que les incapacités de travail étaient en relation causale avec l'accident.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le requérant était absent aux périodes indiquées par l'employeur dans la lettre de motivation du licenciement, à savoir pendant un total de 297 jours en 2019 et 2020.

Il est de jurisprudence que la perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales, dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux (cf. C.S.J., 7 mai 2015, n° 40906). Il va de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de son employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et de l'exécution des tâches lui incombant, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service (cf. C.S.J., 24 février 2005, n° 28063).

Au vu de l'ampleur des absences d'PERSONNE1.) au cours des années 2019 et 2020, il y a lieu de retenir que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié et que le service a été perturbé.

Il s'ensuit que le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement est établi en cause.

Au vu des considérations qui précèdent, il y a dès lors lieu de déclarer justifié le licenciement avec préavis prononcé en date du 14 octobre 2020 et ce sans

qu'il y ait lieu d'analyser les autres motifs gisant à la base du licenciement, qui à les supposer établis, seraient des motifs surabondants de licenciement.

PERSONNE1.) est partant à débouter de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi.

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

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a sollicité à titre reconventionnel l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Dans la mesure où elle est restée en défaut de prouver l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande de ce chef 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 premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec préavis intervenu le 14 octobre 2020 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par
Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,*

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