

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 2374/2023

E-TRAV-224/22

Audience publique du 5 décembre 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 :

PERSONNEL1., demeurant à F-ADRESSE1.),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 demanderesse* -, comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 décembre 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 17 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 novembre 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 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 12 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, 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'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 8.362,80.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 5.569,22.- euros

soit en tout la somme de **13.932,02.- euros**, avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a en outre sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 18 septembre 2017, elle est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité d'*employée à la vente et à toutes autres tâches attenantes au fonctionnement de la société* à compter du 2 octobre 2017.

En date du 22 septembre 2022 ledit contrat de travail a été résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier recommandé.

PERSONNE1.) explique que par courrier recommandé du 20 octobre 2022 elle a sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et que, par courrier du 16 novembre 2022, l'employeur a répondu dans les termes suivants :

(Lettre)

La requérante conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur et considère dès lors le licenciement comme étant abusif.

Elle donne encore à considérer qu'en l'espèce la raison de son licenciement ne serait pas son absentéisme, mais le fait qu'elle allait justifier d'une ancienneté de cinq ans quelques jours après le licenciement.

La date choisie par l'employeur pour procéder au licenciement constituerait ainsi une faute dans le chef de l'employeur.

Par conséquent, la requérante conclut au caractère abusif du licenciement et partant à la condamnation de l'employeur à lui payer, le montant de 8.362,80.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi et le montant de 5.569,22.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose aux différentes demandes formulées.

Elle considère que par courrier du 16 novembre 2022 elle a précisé à suffisance les motifs gisant à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste le principe et le quantum des dommages et intérêts réclamés par la requérante et elle estime que celle-ci, bien qu'elle ait retrouvé un emploi à temps partiel le lendemain de la fin de la relation contractuelle entre parties, n'aurait pas fait les efforts nécessaires afin de retrouver rapidement un nouveau poste de travail équivalent à celui qu'elle occupait auprès de la partie défenderesse.

A titre reconventionnel elle conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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 liés notamment à « *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 autre 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, n° 34950 du rôle).

➤ Quant à la précision des motifs

Bien que la requérante ait contesté le caractère de précision de la lettre de motivation dans sa requête introductive d'instance, elle n'a plus maintenu ce moyen au cours de l'audience des plaidoiries en expliquant qu'il s'agissait d'une formulation « standard » de la requête.

Le tribunal, devant d'office analyser le caractère de précision de la lettre de motivation, constate que dans la lettre de motivation du licenciement l'employeur reproche à la requérante de nombreuses absences au cours de l'année 2022 et il énonce en détail les différentes périodes pendant lesquelles PERSONNE1.) a été absente pour cause d'incapacité de travail.

L'employeur explique qu'entre le 1^{er} janvier 2022 et le jour de son licenciement elle a atteint un taux d'absentéisme de 87% ce qui, au vu de l'ampleur de ces absences aurait nécessairement causé une gêne au bon fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace de la part de la requérante, de sorte qu'il aurait été contraint de procéder à son licenciement avec préavis.

Le tribunal considère que ces motifs sont indiqués de manière suffisamment précise pour permettre à la requérante de connaître exactement les faits lui reprochés et pour permettre au tribunal d'apprécier leur caractère réel et sérieux.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En deuxième lieu PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux et souligne que la véritable raison de son licenciement aurait été le fait qu'elle était sur le point d'atteindre cinq ans d'ancienneté.

A cet égard, il convient d'emblée de retenir que tant l'employeur que le salarié sont libres et autorisés par la loi sur le contrat de travail à mettre fin aux relations de travail à tout moment de l'ancienneté de service du salarié, dès lors aucun texte de loi impose ou oblige un employeur à respecter une période d'ancienneté plutôt qu'une autre avant de procéder à la résiliation du contrat de travail (cf. C.S.J., 14 mars 2013, n°37059 et 37469).

La requérante ne conteste pas les périodes d'absence énoncées par l'employeur dans la lettre de motivation du licenciement, ni la gêne occasionnée par ces absences.

Le tribunal rappelle qu'en dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut ainsi constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- 1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- 2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- 3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (cf. C.S.J., 15 décembre 1988, n° 9821 du rôle)

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été absente au cours de l'année 2022 du 31 janvier au 13 février, du 14 février au 27 février, du 28 février au 30 avril et du 5 mai au 21 septembre. Le licenciement a été prononcé en date du 22 septembre 2022.

Le nombre et la durée des absences dans le chef de la requérante sont incontestés et elles constituent, au vu de leur ampleur, un absentéisme habituel pour raisons de santé.

Il y a ainsi lieu de retenir que les absences reprochées à la requérante présentent une fréquence et une durée permettant de retenir en l'espèce un absentéisme habituel pour raison de santé ainsi que de présumer une perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

En effet, la perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus 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 (en ce sens C.S.J., 7 mai 2015, n°40906).

Le salarié a néanmoins la possibilité de renverser cette présomption de désorganisation de l'entreprise, ce que PERSONNE1.) reste en l'espèce en défaut de faire.

Il faut en conclure qu'une absence continue d'une durée aussi longue d'un salarié, de surcroît caractérisée par des absences répétées pour des durées variables en vertu de onze certificats médicaux, a nécessairement causé des problèmes d'organisation pour l'employeur, alors que l'absence prolongée a inévitablement engendré un surcroît d'activité pour les collègues de travail de la requérante.

Au vu des éléments qui précèdent, le caractère réel des motifs est établi et le tribunal considère que le licenciement intervenu en cause repose sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de l'employeur.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral en raison du licenciement justifié.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL étant restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en allocation d'une 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 entre parties 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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec préavis intervenu le 22 septembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

partant en déboute ;

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'ADRESSE3.)
composé de:*

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

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

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