

Répertoire no 604/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 21 FEVRIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 octobre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 novembre 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 31 janvier 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sébastien COÏ.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-----------|
| 1) dommage matériel : | 8.000.- € |
| 2) dommage moral : | 5.000.- € |

soit en tout le montant de 13.000.- € avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 31 janvier 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.303,47 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 1^{er} février 2012 en qualité d'« aide-cuisine », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 11 mars 2021 licenciée avec préavis par courrier daté du 12 mars 2021.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 16 mars 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 25 mars 2021, courrier qui est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 6 mai 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur ce premier moyen.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, la partie défenderesse a indiqué deux motifs de licenciement dans la lettre de motivation du congédiement, à savoir les absences habituelles de la requérante pour cause de maladie, ainsi qu'une démotivation et une insubordination de sa part.

Elle a encore suffisamment indiqué dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps entourant ces deux motifs de licenciement.

En ce qui concerne plus particulièrement le motif de licenciement relatif aux absences habituelles de la requérante pour cause de maladie, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les périodes d'absence de la requérante et en quoi ces absences ont entraîné la désorganisation de l'équipe à laquelle son ancienne salariée a été affectée.

En ce qui concerne finalement le reproche ayant trait à la démotivation et à l'insubordination de la requérante, la partie défenderesse a dans la lettre de motifs daté les faits et elle y a indiqué en quoi la requérante aurait été démotivée et en quoi elle aurait fait preuve d'insubordination.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif aux absences habituelles pour cause de maladie, la requérante soutient d'abord que ses maladies n'ont jusque dans les années 2019/2020 pas été excessives.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a en date du 16 mars 2020 eu un problème de santé au dos, problème qui serait réapparu à partir du 3 septembre 2020.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a eu connaissance de sa maladie alors qu'elle lui aurait fait parvenir les justificatifs de sa maladie.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a informé la partie défenderesse de la recommandation du médecin du travail.

Elle conteste encore que la partie défenderesse ait été désorganisée en raison de ses absences.

Elle soutient qu'elle n'a pas perturbé le fonctionnement de la société alors qu'elle n'aurait avant sa dernière absence été absente que quelques jours.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a eu qu'une absence prolongée du 3 septembre 2020 au 15 février 2021, de sorte que la partie défenderesse aurait pu prendre des mesures pour pallier à son absence.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a dû la remplacer pour la période allant du 3 septembre 2020 au 15 février 2021.

La requérante soutient finalement que ses problèmes de santé sont en rapport avec son travail alors qu'elle aurait dû porter des charges lourdes lors de l'exécution de son travail.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à sa démotivation et à son insubordination, la requérante fait valoir qu'elle a eu une discussion avec PERSONNE2.) lors de laquelle elle aurait demandé à être affectée à un autre poste.

Elle fait cependant valoir que son poste de responsable a été maintenu et qu'elle a continué à travailler sur ce poste.

Elle conteste dès lors toute démotivation ou insubordination de sa part.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a donné aucun avertissement à ce sujet.

En ce qui concerne les absences habituelles de la requérante pour cause de maladie, la partie défenderesse fait valoir que ces absences ont perturbé le service dans lequel son ancienne salariée a travaillé alors que cette dernière en aurait été la responsable.

En ce qui concerne plus particulièrement l'absence de la requérante pour la période allant du 3 septembre 2020 au 15 février 2021, la partie défenderesse conteste que l'état de santé de son ancienne salariée ait été tel qu'elle ne pouvait plus exercer son travail.

Elle donne ainsi à considérer que la requérante ne verse pas de document qui prouverait que son état de santé a été incompatible avec son poste de travail.

Elle fait encore valoir que les attestations médicales que la requérante a versées au dossier n'indiquent pas que cette dernière ne pouvait plus exercer son travail en raison de son hernie discale.

Elle fait dès lors valoir que la requérante a été absente pour cause de maladie onze jours du 15 au 26 mai 2019, un mois et demi du 20 juin au 4 août 2019, treize jours du 16 au 29 mars 2020 et cinq mois et demi du 3 septembre 2020 au 15 février 2021.

Elle fait partant valoir que les absences récurrentes et longues de la requérante ont entraîné la perturbation de son entreprise.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû réorganiser le travail entre ses salariés et qu'elle a dû recourir à des contrats intérimaires pour pallier aux absences de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la démotivation et à l'insubordination de la requérante, la partie défenderesse se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour retenir que la requérante à lors d'un entretien le 15 mai 2021 fait part à PERSONNE2.) qu'elle ne souhaitant plus occuper le poste de responsable.

Elle fait ainsi valoir que la requérante lui a annoncé la veille de la reprise de son travail qu'elle n'avait plus la volonté d'exercer le poste de responsable du département, ce qu'elle aurait ressenti comme une trahison.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement de la requérante est justifié et elle demande le rejet des demandes indemnitaires de son ancienne salariée.

La requérante fait valoir qu'elle a travaillé à la satisfaction de la partie défenderesse pendant plus de dix ans.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a eu que deux périodes d'absence pour l'année 2020.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a eu connaissance de sa dernière maladie qui constituerait une seule période non entrecoupée de certificats médicaux.

Elle soutient dès lors que la partie défenderesse a pu s'organiser du 3 septembre 2020 au 15 février 2021.

Elle conteste ainsi que la partie défenderesse ait été désorganisée du fait de sa dernière absence.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne verse aucun élément pour prouver son essai de la remplacer pendant la période allant du 3 septembre 2020 au 15 février 2021.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a seulement dit à PERSONNE2.) lors de l'entretien du 15 février 2021 qu'il ne lui était plus possible d'assumer son travail de responsable, et que la partie défenderesse lui a demandé de reprendre son poste de responsable, ce qu'elle aurait fait.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a jamais dit qu'elle ne se présenterait pas à son travail.

Elle conteste ainsi tout refus de travailler, tout manque de motivation et toute insubordination de sa part et elle fait valoir que la partie défenderesse transforme la réalité.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) n'a pas dit dans son attestation testimoniale qu'elle a refusé de travailler.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la partie défenderesse lui reproche en fait d'avoir lors de l'entretien du 15 février 2021 invoqué son problème de santé et d'avoir demandé à changer de poste de travail.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a plus reproché d'absence depuis le 15 février 2021.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle n'a plus pu compter sur une collaboration effective de la requérante.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte de l'entretien du 15 février 2021 que la requérante ne voulait plus travailler comme responsable du département.

Elle fait ensuite valoir que l'SOCIETE2.) ne fait pas état dans ses courriers que la maladie de la requérante l'a empêchée d'exercer le poste de responsable du département.

Elle fait encore valoir qu'il n'y pas de pièces médicales dans le dossier qui indiqueraient que l'état de santé de la requérante a été incompatible avec son poste de responsable.

Elle fait finalement valoir que la requérante n'a pas effectué de travail à la chaîne, mais qu'elle a eu une tâche d'encadrement.

Elle fait encore valoir que la désorganisation du service est présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie.

La partie défenderesse demande finalement à voir entendre PERSONNE2.) dans le cadre d'une enquête si cela devait s'avérer comme étant nécessaire.

b) Quant aux motifs du jugement

L'article L.124-5(2) du code du travail exige des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui doivent être réels et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut 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.

En ce qui concerne dès lors le motif tenant à l'absentéisme du salarié pour raisons de santé, la jurisprudence considère que ce motif peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service auquel le salarié absent a été affecté.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raisons 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.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service est présumée 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.

Or, il appert à la lecture de la lettre de motifs que les absences de la requérante constituent des absences habituelles pour cause de maladie.

D'après la lettre de motifs, la requérante a ainsi été absente pour raisons de santé du 15 au 26 mai 2019, du 20 juin au 4 août 2019, du 16 au 29 mars 2020 et du 3 septembre 2020 au 15 février 2021, soit 234 jours sur la période allant du 15 mai 2019 au 15 février 2021, soit sur la période concernée presque un tiers de son temps de travail.

La requérante ne conteste d'ailleurs pas les périodes d'absence telles qu'elles sont listées dans la lettre de motifs, mais elle fait valoir que ses problèmes de santé sont dus à son travail, ce que la partie défenderesse conteste.

Cette dernière fait en effet valoir que la requérante n'a pas réalisé un travail à la chaîne, mais qu'elle a uniquement eu une tâche d'encadrement.

Si l'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail n'est pas un motif de licenciement, toujours est-il que la requérante n'a pas établi que ses problèmes de santé ayant causé ses absences anormalement longues ou fréquentes ont pour origine son activité professionnelle.

La requérante conteste ensuite que ses absences pour cause de maladie aient perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise de la partie défenderesse.

La partie défenderesse soutient au contraire que le dysfonctionnement de son entreprise est en raison de l'absentéisme habituel de la requérante présumé.

Or, étant donné que la gêne du service est en l'espèce en raison de la fréquence des absences de la requérante présumée, il aurait appartenu à cette dernière de prouver que la partie défenderesse n'a pas été désorganisée du fait de ses absences, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La partie défenderesse ne pouvait au contraire en raison du poste de responsable de la requérante au sein du département « emballage et sandwiches » plus compter sur une collaboration régulière et efficace de son ancienne salariée.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 12 mars 2021 doit partant déjà être considéré comme étant fondé sur base du seul motif de l'absentéisme habituel de la requérante pour cause de maladie.

Il y a en conséquence lieu de déclarer non fondée la demande de la requérante en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse au montant réclamé de 500.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.303,47 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 12 mars 2021 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS