

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2126/23  
L-TRAV-51/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 11 JUILLET 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 SUIV  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Caroline ARENDT, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration, sinon par le président de celui-ci, actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- 1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 169020, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie BEHLE PONDJI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

---

## **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 21 janvier 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 février 2022.

Après refixation, l'affaire fût utilement retenue à l'audience publique du 18 avril 2023, puis fixée pour continuation des débats à l'audience publique du 27 avril 2023. Suite à la rupture du délibéré ordonnée par le tribunal par courrier du 22 mai 2023, l'affaire fût en dernier lieu refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 27 juin 2023. Maître Caroline ARENDT comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Marie BEHLE PONDJI. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est aux audiences des 18 avril 2023, 27 avril 2023 et 22 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier des 12 et 24 avril 2023, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 janvier 2022, 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) indemnité pour irrégularité formelle du licenciement :	7.279,36 €
2) dommage matériel :	250.000,00 €
3) dommage moral :	20.000,00 €
4) indemnité compensatoire de préavis :	43.676,16 €
5) indemnité de départ :	30.821,30 €

soit en tout le montant de 351.776,82 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Par la même requête, la requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 18 avril 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 94.027,59 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est aux audiences des 18 avril, 27 avril et 27 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné que l'ETAT est représenté par un avocat, Maître Virginie VERDANET, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé la requérante en qualité d'infirmière en pédiatrie au sein du service « Maternité » le 1<sup>er</sup> juillet 2018 avec une reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> novembre 2000.

Par courrier daté du 20 octobre 2021, la partie défenderesse a convoqué la requérante à un entretien préalable au licenciement.

La partie défenderesse a licencié la requérante avec effet immédiat par courrier daté du 2 novembre 2021.

Ce courrier est rédigé comme suit : scan

## B. Quant à la régularité formelle du licenciement de la requérante

### a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que son licenciement est irrégulier et elle demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.279,36 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Elle a exposé sa première demande dans sa requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait notamment valoir qu'il y a lieu de faire une stricte application de l'article L.124-12 du code du travail et de ne la condamner à verser à la requérante une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement que dans l'hypothèse où le licenciement est déclaré fondé.

### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».*

L'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ne pouvant d'après l'article L.124-12(3) du code du travail être accordée que lorsque le licenciement n'est pas abusif quant au fond, il y a en premier lieu d'analyser si le licenciement de la requérante est abusif ou non.

## C. 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 ensuite 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 soutient au contraire que les motifs du licenciement de la requérante sont énoncés dans la lettre de congédiement avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle fait ainsi valoir que les moyens développés par la requérante dans sa requête en sont la preuve alors qu'elle aurait été en mesure de comprendre l'objet fautes qui lui sont reprochées et qu'elle aurait tenté d'y apporter des éléments de contestation sur pas moins de douze pages.

Elle fait plus particulièrement valoir que la requérante n'a à la lecture de la lettre de licenciement pas pu se méprendre sur les faits qui lui sont reprochés et qui ont été à l'origine de son congédiement.

Elle fait en effet valoir que la lettre de licenciement détaille à suffisance que la requérante a été licenciée en raison d'une absence injustifiée de plus d'une semaine, de son insubordination, de la

violation de son obligation d'exécuter son contrat de travail loyalement et de bonne foi, ainsi que de la désorganisation occasionnée au Pôle Femme, Mère-Enfant, auquel elle aurait été affectée.

Elle fait encore valoir que la lettre de licenciement précise les dates auxquelles la requérante ne s'est pas présentée sur son lieu de travail et pour lesquelles elle n'a fourni aucun justificatif.

Elle fait finalement valoir que la lettre de licenciement décrit les conséquences préjudiciables que les absences de la requérante ont eues pour le bon fonctionnement du Pôle Femme, Mère-Enfant, et sur la consultation en lactation, ainsi que la manière dont se sont exprimées la mauvaise foi et l'insubordination de la requérante.

La partie défenderesse conclut partant qu'elle a fourni dans la cette lettre suffisamment de précisions pour permettre à la requérante de savoir ce qui lui est reproché et d'apprécier l'opportunité de contester les faits en justice, respectivement la gravité des faits invoqués, et ce conformément à ce qu'exige la jurisprudence constante en la matière.

## 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.124-10(3) 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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Or, après avoir rappelé les fonctions de la requérante au sein de son établissement, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir son absence injustifiée, son insubordination et son manquement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail, mais elle a également indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave, à savoir la désorganisation du service que les absences de la requérante ont entraînée.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement de la requérante avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième 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

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle fait plus particulièrement exposer

- que tout au long de son engagement, à savoir pendant plus de vingt ans, elle a toujours fait preuve d'un professionnalisme exemplaire ;
- qu'elle a mis toute son énergie, ainsi que son dévouement, au profit de la partie défenderesse ;
- qu'elle n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement ;
- que notamment du point de vue des consignes de l'hygiène et de la sécurité au travail, elle a eu un comportement exemplaire et qu'elle a veillé au strict respect de toutes les prescriptions ;
- qu'elle a ainsi contrairement à de nombreux collègues de travail porté le masque, même lorsque le port de ce dernier n'était pas encore recommandé par la partie défenderesse ;
- que déjà avant la pandémie, elle a mis le masque dès qu'elle sentait le moindre symptôme d'une maladie ;
- qu'il lui arrivait même de consulter sa responsable avant le début de la prise de poste pour faire un test rapide à strepto D ;
- qu'en avril 2020, elle a demandé à faire un test rapide avant le début de sa prise de poste puisqu'elle avait de la fièvre et le nez qui coulait ;
- qu'à l'époque, ses supérieurs lui ont refusé le test ;
- que ses collègues de travail n'ont pas compris pourquoi elle continuait à porter le masque alors qu'ils ne s'en souciaient guère ;
- que ce n'est que le 20 avril 2020 que le port du masque est devenu obligatoire, tant pour les soignants que pour les patients ;
- qu'au mois d'avril 2020, elle a eu de grands doutes concernant la logique et le sens des mesures sanitaires appliquées par la partie défenderesse lorsqu'un homme décédé d'une hémorragie cérébrale suite à un accident de moto a été testé au Covid-19 ;
- qu'en date du 30 juin 2020, les tests massifs pour symptômes douteux et les projets de dépistage de masse ont été introduits ;
- qu'elle s'est de nouveau vue confortée dans ses doutes concernant la logique et le sens des mesures sanitaires appliquées par la partie défenderesse lorsqu'une patiente sans symptômes a été testée positive puis négative au Covid-19 endéans quelques heures ;

- que désormais, la partie défenderesse ne fait plus de second test de vérification du résultat, mais se limite à pratiquer un seul test ;
- qu'au vu des expériences vécues, elle s'est posé des questions sur l'évolution et la qualité de la prise en charge médicale ;
- que malgré tout, elle a volontairement travaillé dans le secteur des patients testés positifs au Covid-19 ;
- qu'en février 2021, elle a continué à travailler dans ledit secteur alors qu'un certain nombre de collègues ne voulaient plus y travailler ;
- qu'un certain nombre de ses collègues se sont plaints des effets secondaires du vaccin ;
- que par ailleurs, elle a appris qu'une collègue de travail a développé un abcès cérébral suite à la réalisation de nombreux tests PCR ;
- qu'au cours de premiers mois de l'année 2021, elle a commencé à ressentir une certaine agressivité entre les soignants eux-mêmes et également à l'égard des patients ;
- qu'à partir du mois de janvier 2021, en arrivant sur son lieu de travail, elle s'est régulièrement retrouvée face à un mur de soignants qui demandaient à chaque membre du personnel s'il était testé positif ou négatif au Covid-19 ;
- que cette façon de faire a créé une tension psychologique énorme pour elle ;
- qu'elle a énormément souffert de ce climat d'angoisse permanent, voire même de harcèlement moral ;
- qu'elle n'a jamais été malade entre le mois de mars 2020 et le mois de mai 2021 et que ses absences pour cause de maladie ont tout au long de son engagement été très limitées ;
- qu'elle a toujours respecté les protocoles d'hygiène ;
- qu'elle a constaté une dérive des tests sans prescription, ni suivis d'un médecin ;
- qu'elle considère que l'introduction du Covid-check sur le lieu de travail comme une gestion discriminatoire, sans secret médical, ni intervention d'un médecin ;
- qu'elle se pose à juste titre la question relative à l'utilité du Covid-check sur le lieu de travail comme outil protecteur contre les autres virus et germes ;
- qu'elle se pose la question pourquoi une personne vaccinée ou guérie présentant les symptômes du Covid-19 ne devrait pas se faire tester ou rester à la maison ;
- que l'ensemble des éléments ont conduit à une détérioration de sa santé ;
- qu'elle a été en arrêt de maladie entre le mois de juin et le mois de septembre 2021 ;
- qu'en retournant sur son lieu de travail, elle a refusé de se soumettre au régime du Covid-check désormais imposé ;
- que la partie défenderesse a procédé à son licenciement en date du 2 novembre 2021.

La requérante fait ensuite valoir

- que les motifs, à les supposer établis, ne justifient pas le licenciement d'une salariée sans le moindre antécédent disciplinaire, ayant fait preuve de qualités humaines et professionnelles exemplaires et bénéficiant d'une ancienneté de plus de vingt ans ;
- que la partie défenderesse lui a refusé tout accès à son lieu de travail ;
- qu'en date du 15 juin 2021, la partie défenderesse a publié une note interne retenant que le lieu de travail était soumis à partir de cette date au régime Covid-check ;
- que la partie défenderesse a à cette occasion distribué à ses salariés un formulaire de consentement exigeant l'accord de chaque salarié pour le traitement de ses données personnelles dans le cadre de la loi modifiée du 17 juillet 2020 concernant les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ;
- qu'en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021, elle a fait parvenir un courriel à PERSONNE2.), responsable de la maternité, dans lequel elle l'a informée qu'elle serait interdite de poste puisqu'elle refusait de donner le consentement demandé par la partie défenderesse ;
- qu'en date du même jour, PERSONNE2.) a accusé réception de son courriel du 1<sup>er</sup> octobre 2021 tout en lui indiquant qu'elle le transmettrait à sa hiérarchie ;
- que contrairement aux insinuations de la partie défenderesse, celle-ci était très bien informée de son absence ;
- que cette absence ne résultait aucunement de sa volonté, mais de l'interdiction d'accès au poste prononcée par la partie défenderesse ;
- que la loi modifiée du 17 juillet 2020 n'utilise d'ailleurs pas la formulation d'une « absence injustifiée », mais celle de « refus d'accès au poste de travail » ;
- qu'elle a au contraire continué à réaffirmer sa volonté de pouvoir travailler pour la partie défenderesse ;
- que la partie défenderesse l'a licenciée sur la seule base de ses inquiétudes justifiées, sinon compréhensibles, par rapport aux risques liés tant à la vaccination contre le Covid-19 qu'aux tests PCR ou rapides utilisés en la matière ;
- que le régime du Covid-check ne permet l'entrée sur le lieu de travail que si elle démontre qu'elle est vaccinée, rétablie ou testée ;
- qu'en ce qui concerne ses inquiétudes par rapport aux risques liés aux vaccins contre le Covid-19, il va sans dire qu'il ressort de nombreuses études scientifiques que les produits médicaux, qui se trouvent encore en phase d'essais cliniques, peuvent être accompagnés d'effets secondaires importants, voire même fatales, à savoir de thromboses veineuses cérébrales, de myocardites, de péricardites, etc. ;
- qu'en ce qui concerne ses inquiétudes par rapport aux risques liés à la réalisation des tests rapides ou PCR, il va sans dire qu'il ressort de nombreuses études scientifiques que ces derniers ne sont pas non plus sans risques ;



- que selon un communiqué de l'Académie nationale de médecine (ANM), publié en date du 8 avril 2021, les prélèvements nasopharyngés sont nécessairement accompagnés d'un certain nombre de risques pour la santé ;
- que l'ANM rappelle que « le prélèvement nasopharyngé suivi de la détection du génome viral par RT-PCR est devenu la méthode de référence pour le diagnostic de l'infection par le SARS-CoV-2 » et que l'écouvillonnage nasal est également nécessaire pour la réalisation d'un test antigénique ;
- que dans ce contexte, l'ANM avertit le public des risques encourus lors de la réalisation des tests susmentionnés ;
- que l'ANM retient que « si certaines complications peuvent être considérées comme bénignes (désagrément, douleur ou saignements), de graves complications commencent à être décrites dans la littérature médicale depuis plusieurs semaines, notamment des brèches de l'étage antérieur de la base du crâne associées à un risque de méningite » ;
- qu'autrement dit, la partie défenderesse a conditionné l'accès sur le lieu de travail à deux mesures médicales accompagnées de risques pour sa santé ;
- qu'il ne peut partant pas lui être reproché d'avoir perturbé « de manière délibérée le fonctionnement du service » ;
- que le prédict licenciement d'une salariée d'une ancienneté de plus de vingt ans repose sur le motif de l'interdiction d'accès au poste prononcée par la partie défenderesse ;
- qu'il y a également lieu de prendre en considération que le régime instauré par la loi constitue manifestement une violation de l'article 10 bis de la Constitution entre les salariés vaccinés et non vaccinés ;
- que la mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparables ;
- que le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but ;
- qu'il y a lieu de retenir que les salariés de la partie défenderesse se trouvent dans une situation comparable dans la mesure où ils travaillent dans le milieu hospitalier et qu'ils sont soumis au Covid-check ;
- qu'il y a une différence de traitement instituée entre les salariés vaccinés et les salariés non vaccinés ;
- que les salariés vaccinés n'ont pas besoin de se faire tester alors que les salariés non vaccinés doivent se faire tester régulièrement ;
- que ce traitement ne saura être raisonnablement justifié par les critères susmentionnés dès lors que l'on considère que les personnes vaccinées peuvent s'infecter au Covid-19 et infecter d'autres personnes tout comme les personnes non vaccinées ;

- qu'une telle façon de procéder risque par ailleurs de mettre en cause la responsabilité de l'employeur alors qu'il n'y a aucune garantie qu'une personne vaccinée également contagieuse infecte des salariés vaccinés et non vaccinés ;
- qu'il y a lieu de rappeler que l'article L.314-4 du code du travail assortit les infractions aux dispositions de l'article L.312-2 de ce code de sanctions pénales, à savoir une peine pénale de huit jours à six mois et une amende de 251 à 25.000.- €;
- que la partie défenderesse a ensuite violé l'article 11(4) de la Constitution ;
- qu'en application de la loi modifiée du 17 juillet 2020, la partie défenderesse lui a en effet refusé l'accès à son lieu de travail et qu'elle l'a licenciée sur cette seule base ;
- que la partie défenderesse n'a finalement pas respecté les dispositions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, et plus particulièrement les articles L.312-2(6) et L.312-4(4) du code du travail ;
- qu'au vu de tous ces éléments, le licenciement avec effet immédiat du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif ;
- que la partie défenderesse a en outre refusé de trouver une solution à l'amiable ;
- que le régime du Covid-check ne s'applique d'après l'article 3(1) de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie COVID-19 pas aux salariés qui ne sont pas susceptibles d'avoir un contact étroit avec les patients ;
- qu'elle a à maintes reprises proposé à la partie défenderesse de rechercher une solution à l'amiable, tel qu'un changement de poste ;
- que la partie défenderesse a purement et simplement refusé d'entamer cette voie ;
- que la mauvaise foi de la partie défenderesse ressort de sa façon de procéder en la matière ;
- que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce fait ;
- que d'après l'article 3(1) de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, au cas où le résultat du test autodiagnostique est positif, ou si les personnes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> refusent ou sont dans l'impossibilité de présenter un certificat, l'accès au poste de travail est refusé aux personnes concernées ;
- qu'il faut noter que la loi sur laquelle la partie défenderesse base son seul et unique motif de licenciement pour faute grave ne prévoit, outre le refus d'accès au poste, aucune sanction pour le salarié qui refuse de se soumettre au régime du Covid-check ;
- que la prononciation d'un licenciement pour faute grave sur base d'une loi, qui ne prévoit aucune sanction, à l'égard d'une salariée de plus de vingt ans, s'avère démunie de toute base légale, mais est également particulièrement disproportionnée ;
- que par ailleurs, la nouvelle loi, entrée en vigueur en date du 16 décembre 2021, interdit tout licenciement pour refus de soumission au Covid-check ;
- que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce fait ;

- qu'en soumettant l'accès à son poste de travail à certaines conditions, la partie défenderesse a ensuite procédé à la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail ;
- qu'il aurait appartenu à la partie défenderesse de procéder aux formalités tenant à la modification unilatérale et substantielle du contrat de travail et ce notamment pour l'implémentation effective de la nouvelle obligation générale au sein de son établissement ;
- que la partie défenderesse n'a en l'espèce même pas respecté les formalités prévues pour les modifications avec effet immédiat ;
- que conformément à l'article L.121-7 du code du travail, le contrat de travail se poursuit aux conditions antérieures si l'employeur n'a pas respecté la procédure ;
- qu'en cas de non-respect de la procédure, la modification est nulle ;
- que le salarié n'est dès lors pas obligé de la respecter et que l'employeur ne saurait pas sanctionner le salarié qui ne la respecte pas ;
- qu'il s'agit de rappeler que la loi modifiée du 17 juillet 2020 ne prévoit aucune sanction ;
- que la partie défenderesse s'est limitée en l'espèce à publier une note interne ;
- qu'au vu du non-respect de la procédure de modification unilatérale et substantielle du contrat de travail, la partie défenderesse n'était pas en droit de prononcer une quelconque sanction à l'égard d'un salarié qui refuse de se soumettre à cette nouvelle obligation ;
- que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce fait ;
- qu'il ressort encore clairement du plan de travail du mois d'octobre 2021 que son absence n'a pas pu causer la perturbation du service ;
- qu'en effet, en raison de son arrêt de maladie prolongé, l'effectif de soignants indiqués pour les jours où elle était prévue était de six à sept personnes, au lieu des cinq personnes prévues habituellement ;
- que la partie défenderesse ne saurait partant pas valablement argumenter que ses jours d'absence pendant le mois d'octobre 2021 auraient causé une quelconque perturbation du service ;
- que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce fait ;
- que même à supposer qu'elle ait été absente de façon injustifiée de son poste de travail, le licenciement d'une salariée disposant d'une ancienneté supérieure à vingt ans pour quelques jours d'absence est abusif ;
- que contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, elle a informé la partie défenderesse de son absence, suivant le refus de cette dernière de la laisser accéder à son poste de travail ;
- qu'en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021, elle a fait parvenir un courriel à PERSONNE2.), responsable de la maternité, dans lequel elle l'a informée qu'elle serait interdite de poste puisqu'elle refusait de donner le consentement demandé par la partie défenderesse ;

- qu'en date du même jour, PERSONNE2.) a accusé réception de son courriel du 1<sup>er</sup> octobre 2021 tout en lui indiquant qu'elle le transmettrait à sa hiérarchie ;
- que la partie défenderesse était dès lors très bien informée de son absence ;
- qu'il est de jurisprudence constante qu'en matière d'appréciation de la légalité d'un licenciement pour faute grave sur base du seul et unique motif d'absences injustifiées, l'ancienneté du salarié joue un rôle primordial ;
- que la jurisprudence luxembourgeoise a déclaré abusif un licenciement pour faute grave sur base du seul et unique motif de sept jours d'absences injustifiées d'un salarié disposant d'une ancienneté de dix ans sans autres avertissements de l'employeur ;
- qu'il ne s'agit par ailleurs que d'un fait unique intervenu après plus de vingt ans de service au profit de l'employeur ;
- qu'il appartient le cas échéant aux seuls juges d'apprécier si le fait invoqué comme faute grave justifie le licenciement avec effet immédiat ;
- qu'il est de jurisprudence constante qu'en matière d'appréciation de la légalité d'un licenciement pour faute grave sur base d'un seul et unique fait, l'ancienneté du salarié joue un rôle primordial ;
- que la jurisprudence a ainsi déclaré abusif un licenciement pour faute grave sur base du seul et unique motif du comportement inexcusable d'une salariée ayant une ancienneté de service de presque dix années ;
- que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce fait ;
- que pour autant que de besoin, elle offre de prouver sa version des faits par toute voie de droit et notamment par voie de consultation ou d'expertise, sinon de témoignage, sinon par la comparution personnelle des parties.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de la requérante repose sur des motifs réels et sérieux relevant d'un degré de gravité tel que la poursuite de la relation de travail était matériellement et irrémédiablement devenue impossible.

Elle fait plus particulièrement valoir

- que le licenciement de la requérante trouve exclusivement et entièrement sa justification dans la grave violation des obligations contractuelles de son ancienne salariée vis-à-vis d'elle ;
- que la lettre de licenciement énonce sans équivoque les motifs du congédiement, à savoir son absence injustifiée à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, soit sept jours d'absence à la date de l'entretien préalable au licenciement, son insubordination, la violation de son obligation de loyauté et de bonne foi vis-à-vis d'elle, ainsi que le grave préjudice lui occasionné par ces nombreux manquements ;
- qu'il est donc important de limiter le cadre du débat judiciaire au contenu de la motivation du licenciement ;

- que la requérante cherche en réalité à faire le procès de la législation qui a encadré la gestion par le Grand-Duché de Luxembourg de la pandémie de Covid-19 ;
- que cette matière ne relève cependant nullement de la compétence du Tribunal du Travail ;
- qu'elle en veut pour preuve les arguments avancés par la requérante pour justifier son refus persistant de se conformer au protocole sanitaire exigeant d'elle la présentation d'un certificat Covid-check ou d'un résultat négatif de test autodiagnostique à réaliser sur site avant sa prise de poste ;
- qu'elle invoque ainsi les grands doutes qu'elle aurait eus concernant le sens des mesures sanitaires appliquées par elle ;
- qu'à cet égard, la requérante cite l'ANM française pour mettre en avant les risques prétendument encourus lors de la réalisation de tests nasopharyngés ou encore pour décrier la vaccination contre le Covid-19 ;
- qu'aucune de ces mesures n'est cependant à mettre à son compte alors qu'en conditionnant l'accès du personnel notamment infirmier à la présentation d'un certificat Covid-check ou à la réalisation d'un test autodiagnostique sur site à raison de trois fois par semaine, elle n'a fait que se conformer à la loi qui était en vigueur au moment des faits ;
- que le tribunal devra donc tenir compte, dans le cadre de l'appréciation des plaidoiries, de la motivation réelle qui anime l'action en justice de la requérante et en déduire l'absence de fondement juridique notamment des demandes indemnitaires formulées par cette dernière ;
- qu'en ce qui concerne le sérieux des motifs du licenciement, chacun des griefs formulés à l'encontre de la requérante, pris isolément, justifie la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat ;
- que la requérante ne s'est plus présentée sur son lieu de travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et ce jusqu'à la notification de son licenciement le 2 novembre 2021 ;
- qu'à cet égard, la requérante, qui ne conteste pas les faits, n'a fourni aucun certificat médical et qu'elle ne justifie pas non plus avoir reçu une quelconque autorisation de sa part, l'exemptant de son obligation de se présenter au travail ;
- que la Cour d'appel juge de manière constante qu'une absence injustifiée est en soi de nature à fonder une mesure de licenciement avec effet immédiat ;
- que la Cour d'appel a notamment précisé qu'une absence inexcusée durant cinq jours a nécessairement apporté un trouble à l'entreprise, trouble qui présente un caractère de gravité appréciable de manière à constituer une faute justifiant un licenciement avec effet immédiat ;
- qu'en employant le terme « nécessairement », la Cour d'appel considère que l'absence injustifiée induit de manière automatique et systématique un trouble à l'entreprise ;
- qu'il n'est donc nul besoin pour l'employeur de rapporter la preuve du préjudice résultant du manquement du salarié ;
- que la Cour d'appel a par ailleurs précisé que l'absence injustifiée pendant une semaine dénote dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de l'employeur et

constitue en tant que telle une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat, sans que l'employeur doive justifier une désorganisation de son entreprise ;

- qu'en effet, l'obligation qui est faite au salarié de se présenter au travail et de se tenir à la disposition de l'employeur est une obligation de résultat qui relève de l'essence même du lien de subordination juridique qui caractérise le contrat de travail ;
- que hormis les cas visés par la loi, seule une autorisation expresse de l'employeur est de nature à justifier l'absence du salarié de son lieu de travail ;
- qu'en l'espèce, la requérante ne conteste pas ne pas avoir présenté de justificatif médical, ni bénéficié d'une autorisation expresse de sa part ;
- qu'elle reste dès lors en défaut de remettre en cause le caractère injustifié de l'absence qui a conduit à la rupture du contrat de travail ;
- qu'à cet égard, l'ancienneté de service n'est pas de nature à exonérer le salarié de la faute commise et constitue bien au contraire une circonstance aggravante dans son chef ;
- qu'en l'espèce, la requérante tente en vain de se dédouaner en prétextant que ses absences injustifiées trouveraient leur cause dans son refus de la laisser accéder à son poste de travail, ce qui est formellement contesté ;
- qu'il ne ressort ainsi d'aucune pièce du dossier qu'elle aurait interdit à la requérante d'accéder à son poste de travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;
- que c'est la requérante qui a au contraire décrété qu'elle serait interdite de poste à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, comme en témoigne le contenu du courriel qu'elle a adressé à PERSONNE2.) ;
- qu'en l'occurrence, l'attitude de la requérante était uniquement motivée par son refus catégorique de se conformer aux mesures sanitaires imposées par la loi Covid-19 et sa ferme intention de ne pas présenter de certificat Covid-check, ni de résultat négatif de test autodiagnostique à réaliser sur site pour accéder à son poste de travail, au motif qu'elle estimait ces mesures illégales et discriminatoires ;
- que la requérante lui a en effet fait notifier trois courriers officiels en date des 11 août 2021, 28 septembre 2021 et 15 octobre 2021 ;
- qu'aux termes de ces courriers, la requérante a exprimé sans réserve son refus de se soumettre aux trois tests autodiagnostiques hebdomadaires, ainsi qu'au système dit « 3G » correspondant à la présentation d'un des trois certificats Covid-check (vacciné, rétabli ou testé) ;
- qu'elle justifie sa position en contestant le bien-fondé et l'efficacité du protocole sanitaire introduit par la loi Covid-19 alors que le système « 3G » et les restrictions d'accès au poste de travail prévues par la loi Covid-19 contreviendraient à la Constitution ;
- que la posture de la requérante est donc empreinte de mauvaise foi lorsqu'elle tente de l'incriminer au titre d'une décision qui lui incombait et sur laquelle elle n'a nullement influé ;
- que la requérante lui a dans sa correspondance en réalité reproché d'avoir tout bonnement appliqué la loi Covid-19, ce qui démontre que son action en justice est sans aucun fondement ;

- qu'il est évident qu'il ne lui appartenait pas de s'affranchir des obligations que lui imposait la législation Covid-19, ni d'en contester la constitutionnalité, ce d'autant plus que les prescriptions légales critiquées par la requérante étaient prescrites sous peine de sanctions pénales ;
- qu'en tout état de cause, la requérante était libre de mener son combat idéologique devant les juridictions, instances et autorités étatiques luxembourgeoises compétentes sans pour autant manquer à ses obligations contractuelles vis-à-vis d'elle ;
- que l'essentiel des arguments de la requérante tourne autour de la nature même des mesures sanitaires prévues par la loi Covid-19 et donc des choix et arbitrages effectués à cet égard par le législateur ;
- que toutes les interrogations de la requérante sortent dès lors du champ de ses responsabilités et qu'elle ne peut pas être tenu comptable des choix du législateur ;
- qu'à ce titre, il ne peut être établi un lien de causalité entre la stricte application par elle de la loi et la prétendue dégradation de la santé de la requérante, qui au demeurant reste en défaut d'en fournir la preuve ;
- que la requérante ne rapporte en tout état de cause pas la preuve que son refus de respecter les normes sanitaires aurait contribué à une meilleure prévention du risque sanitaire ;
- que par conséquent, rien dans l'argumentaire de la requérante n'est de nature à remettre en cause le caractère fautif et la gravité de son absence injustifiée ;
- qu'en l'espèce, le fait pour la requérante de l'avoir informée des raisons pour lesquelles elle n'entendait plus se présenter sur son lieu de travail n'est pas de nature à légitimer ou à justifier l'absence qui lui est reprochée ;
- qu'admettre le contraire, aboutirait à une extrême insécurité juridique dans le cadre des relations de travail alors qu'un salarié pourrait à tout moment et sous n'importe quel prétexte fallacieux décider de s'affranchir de ses obligations contractuelles au détriment de son employeur ;
- que finalement, même à supposer qu'elle ait interdit à la requérante d'accéder à son poste de travail, une telle décision n'aurait rien eu d'illégal compte tenu des dispositions législatives en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;
- qu'il ressort de l'article 3(1) de la loi Covid-19 telle qu'en vigueur du 13 juin au 19 octobre 2021 qu'elle était en sa qualité d'établissement hospitalier légalement contrainte de conditionner l'accès du personnel infirmier au respect du système « 3G » ou à la réalisation d'un test auto-diagnostique sur site ;
- qu'exempter la requérante de ces exigences aurait constitué une pure violation de la loi et une grave mise en danger de la santé des collaborateurs, des patients et des visiteurs ;
- que la requérante est dès lors malfondée à qualifier d'illégales les mesures sanitaires qui conditionnaient l'accès à son poste de travail à partir du mois de juin 2021 et notamment à son retour de son congé maladie dès le 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;

- que partant l'argument de la requérante consistant à faire peser la responsabilité de son absence injustifiée sur elle est purement inopérant et qu'il doit être écarté comme tel ;
- qu'elle conteste ensuite l'affirmation de la requérante suivant laquelle le licenciement aurait en réalité visé à sanctionner son ancienne salariée pour les « inquiétudes justifiées » exprimées par cette dernière en rapport avec les risques liés à la vaccination et aux tests de dépistage ;
- que la requérante ne lui a tout d'abord jamais fait état de quelconques craintes à l'égard des mesures sanitaires, mais qu'elle s'est simplement bornée à en contester la licéité et l'efficacité ;
- que la requérante n'établit en toute hypothèse pas lui avoir fait part de telles craintes ;
- que le licenciement de la requérante ne pouvait partant pas être motivé par de prétendues craintes de son ancienne salariée vis-à-vis des mesures sanitaires prévues par le protocole décrit à défaut pour elle de les avoir jamais exprimées auprès d'elle ;
- qu'ensuite, elle ne voit pas pourquoi les doutes de la requérante quant au vaccin contre le Covid-19 présente un quelconque rapport avec son obligation de se présenter à son lieu de travail ;
- qu'en effet, contrairement à d'autres pays, le Luxembourg n'a jamais imposé d'obligation vaccinale à la population, ni au personnel des établissements hospitaliers ;
- qu'elle n'a ni contraint, ni exercé aucune forme de pression sur la requérante afin qu'elle se fasse vacciner ;
- que les inquiétudes réelles ou supposées de la requérante à cet égard lui sont donc inopposables ;
- que la requérante évoque à ce titre un prétendu « climat d'angoisse permanente, voire même de harcèlement moral » ;
- que la requérante ne saurait être admise à invoquer des faits aussi graves sans fournir la preuve de ses allégations ;
- que la requérante ne lui a jamais fait part d'incidents susceptibles de matérialiser une situation de harcèlement moral, de sorte qu'elle n'a pas été en mesure d'agir contre le harcèlement moral allégué ;
- que la requérante invoque également des cas de plaintes de collègues de travail concernant les effets secondaires du vaccin alors que d'une part, aucune obligation vaccinale n'est en vigueur au Luxembourg et que, d'autre part, la décision individuelle de chaque collaborateur de se faire vacciner ou non n'a jamais influé sur leur relation de travail ;
- que cet argument ne présente donc absolument aucun rapport avec le litige ;
- que les allégations de la requérante quant à un prétendu climat d'angoisse et de harcèlement moral en lien notamment avec le statut vaccinal des collaborateurs sont partant à écarter ;
- que la requérante reste en tout cas en défaut de prouver les risques réels ou supposés que le vaccin contre le Covid-19 présenterait pour la santé ;



- que la requérante évoque ainsi de « nombreuses études scientifiques » pour appuyer son argumentation sans toutefois préciser la moindre référence, ni fournir un quelconque extrait desdites études corroborant ses déclarations ;
- que ce manque de rigueur matérialise simplement l'absence de fondement des moyens développés par la requérante pour justifier son abandon de poste et sa faute contractuelle ;
- que les éventuelles craintes de la requérante quant à la vaccination contre le Covid-19 ne sont donc pas de nature à énerver la faute qui lui est reprochée ;
- que quant aux tests de dépistage du Covid-19, tout l'argumentaire de la requérante est également à écarter ;
- que les risques décrits par la requérante ne lui sont une fois de plus pas opposables alors qu'elle n'avait ni le pouvoir, ni la légitimité, pour éliminer le recours aux tests de dépistage des mesures sanitaires déployées au sein de ses établissements ;
- que la requérante donne en tout état de cause une lecture parcellaire et orientée du communiqué de l'ANM en question ;
- que si l'ANM fait effectivement état de risques liés aux prélèvements naso-pharyngés, elle précise néanmoins que ce risque est surtout lié à la banalisation des prélèvements de masse effectués dans certains cas dans des conditions inadaptées ;
- que ce n'est ainsi pas le test naso-pharyngé qui en soi présente un risque pour la santé des personnes, mais plutôt le manque de méthodologie des prélèvements ;
- qu'elle en veut pour preuve la liste des recommandations données par l'ANM parmi laquelle figure le fait de confier la tâche des prélèvements aux professionnels de santé formés à effectuer les gestes idoines dans des conditions techniques rigoureuses ;
- qu'en outre et contrairement à ce qui soutient la requérante, le test de dépistage autodiagnostique auquel la requérante aurait dû se soumettre ne requiert pas de prélèvement naso-pharyngé, mais un simple prélèvement nasal beaucoup moins invasif ;
- que par conséquent, l'argument de la requérante suivant lequel les tests autodiagnostiques de dépistage imposés par le protocole sanitaire auraient pu l'exposer aux risques décrits dans le communiqué de l'ANM est improbable et d'une mauvaise foi pour une professionnelle de son acabit ;
- qu'elle a par ailleurs tout mis en œuvre pour que ses collaborateurs soient à même de réaliser des auto-prélèvements en toute sécurité ;
- qu'elle invoque à ce propos le mode opératoire qui était annexé à la note de service du 31 mai 2021 lequel renseigne de manière détaillée et illustrée les utilisateurs, notamment sur le degré d'inclinaison de la tête, la profondeur d'introduction du matériel de frottis et la manœuvre à réaliser ;
- qu'il est particulièrement cocasse qu'une professionnelle de santé aguerrie comme la requérante puisse soudainement prétendre ne pas avoir été en mesure de réaliser cet auto-prélèvements dans des conditions techniques garantissant sa sécurité ;

- qu'en ce qui concerne la prétendue violation à l'article 10 bis de la Constitution, elle fait valoir qu'elle ne saurait se voir reprocher l'éventuelle inconstitutionnalité de la législation ayant introduit le dispositif « 3G » et les tests autodiagnostiques dans son établissement ;
- que si la requérante estimait que la loi Covid-19 contrevenait à l'article 10 bis de la Constitution, il lui aurait appartenu d'agir en justice dès le 13 juin 2021, date de l'entrée en vigueur de la version introduisant le protocole sanitaire dans les établissements hospitaliers ;
- que la requérante avait en effet toute latitude pour demander aux juridictions compétentes d'introduire une question préjudicielle visant à faire évaluer la constitutionnalité de la loi, du dispositif « 3G » et du recours aux tests autodiagnostiques sur le lieu de travail ;
- que la requérante n'est cependant pas allée au bout de sa logique, ce qui témoigne du caractère opportuniste de cet argument d'inconstitutionnalité dont la seule et unique finalité est de légitimer les manquements contractuels qui lui sont reprochés et de tenter d'en atténuer la gravité ;
- que la requérante ne dispose en toute hypothèse d'aucun fondement juridique pour lui reprocher d'avoir simplement appliqué la loi ;
- qu'à toutes fins utiles, le protocole applicable au sein des établissements hospitaliers ne viole pas l'article 10 bis de la Constitution ;
- qu'en effet, en application de l'article 3(1) de la loi Covid-19, l'obligation de se soumettre à un test de dépistage ne s'applique pas uniquement aux salariés non vaccinés ;
- qu'effectivement, un salarié vacciné qui ne souhaiterait pas faire état de son statut à son employeur et qui choisirait de ne pas présenter de certificat Covid-check pour accéder à son poste de travail ou qui ne serait pas matériellement en mesure de le présenter, serait contraint de réaliser un test de dépistage, dans les mêmes conditions qu'un salarié non vacciné ;
- que ceci suffit à démontrer que le dispositif « 3G » n'effectue aucune différence de traitement entre salariés vaccinés et non vaccinés, ce qui anéantit la théorie de la requérante à cet égard ;
- que de plus, le principe constitutionnel d'égalité ne s'oppose pas au traitement différencié de catégories de personnes ne se trouvant pas dans une situation comparable et/ou lorsque cette différence se justifie par des éléments objectifs et nécessaires ;
- qu'en l'occurrence, les salariés répondant aux exigences « 3G » ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle de ceux n'y répondant pas ;
- qu'il est établi que les personnes vaccinées ou récemment rétablies d'une infection au Coronavirus sont moins susceptibles de transmettre le virus ;
- que logiquement, une personne testée négativement présente également moins de risque de transmettre le virus qu'une personne dont on ignore le statut ;
- que c'est donc la raison pour laquelle les conditions d'accès des personnes vaccinées, récemment rétablies et testées dans les lieux publics ont été assouplies par le législateur ;
- qu'il est donc logique que ceux pour lesquels le risque de contagiosité n'est pas déterminé se voient soumis à un dépistage dans le but d'assurer la protection de tous ;

- que de plus, le dispositif « 3G » répond à un objectif de protection de la santé publique et a été jugé parfaitement proportionné au but recherché dès lors que les salariés n'étaient nullement contraints à une option spécifique ;
- que le tribunal devra par conséquent écarter l'argument de la rupture d'égalité des salariés des établissements hospitaliers devant la loi et constater que la requérante ne parvient pas à remettre en question le sérieux des motifs du licenciement ;
- que même si le tribunal devait remettre en question la constitutionnalité de la disposition légale critiquée, elle ne saurait être juridiquement tenue pour comptable, de sorte que cela ne devrait pas aboutir à justifier le comportement reproché à la requérante ;
- que pour autant que de besoin, la requérante ne peut pas lui reprocher d'avoir mis en place un traitement différencié entre salariés vaccinés et salariés non vaccinés alors qu'au sein de son établissement, les recommandations en cas de suspicion d'infection au Covid-19 s'appliquent de manière uniforme au personnel quel que soit le statut vaccinal ;
- qu'il résulte de ces recommandations que les instructions d'isolement s'appliquent indistinctement que le membre du personnel soit vacciné, guéri ou non ;
- que la requérante ne saurait dès lors pas lui reprocher une rupture d'égalité entre les membres de son personnel ;
- qu'en ce qui concerne la prétendue violation de l'article 11 de la Constitution, elle conteste avoir jamais refusé l'accès de la requérante à son poste de travail ;
- que c'est la requérante qui a refusé de continuer à se présenter au travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 en raison de sa position à l'égard de la loi Covid-19 ;
- que la requérante est dès lors malvenue d'invoquer une violation par elle de l'article 11 de la Constitution alors qu'elle s'est volontairement éloignée du lieu de travail sans justification valable ;
- que même à supposer qu'elle ait en conformité de l'article 3(1) de la loi Covid-19 refusé à la requérante l'accès à son poste de travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, aucune violation de l'article 11 de la Constitution ne saurait lui être reprochée ;
- que tout d'abord, la garantie du droit au travail telle que conçue par le Constituant ne lui est pas opposable ;
- qu'en effet, l'article 11 de la Constitution vise l'obligation qui est faite au législateur de mettre en place un cadre législatif permettant à tout un chacun d'accéder à l'emploi ;
- que cette garantie ne s'assimile donc pas à une quelconque obligation qui serait faite à chaque employeur, pris individuellement, de laisser le salarié accéder à son poste de travail quelles que soient les conditions, tel que le suggère la requérante ;
- que d'ailleurs, l'article 11 de la Constitution ne s'oppose pas au fait qu'une loi puisse conditionner l'accès à l'emploi à certaines conditions particulières ;
- que de nombreuses dispositions légales subordonnent le droit ou la capacité de travailler et/ou l'accès à certains emplois à des conditions spécifiques ;

- que cela est notamment le cas pour l'examen médical qui conditionne l'embauche d'un salarié ou encore la nécessité de détenir une autorisation ministérielle pour exercer certaines professions ;
- que partant l'argument de la requérante suivant lequel elle aurait violé l'article 11 de la Constitution doit être rejeté pour être non fondé ;
- qu'elle n'a ensuite violé aucune de ses obligations en matière de protection et de sécurité des salariés ;
- que la requérante n'apporte à cet égard pas la preuve contraire ;
- que la requérante se contente de développer une argumentation incohérente et contradictoire qui ne fait qu'illustrer l'absence de substance de sa défense ;
- que tout d'abord, l'article L.314-4 du code du travail ne saurait être invoqué contre elle ;
- que cette disposition vise à sanctionner des employeurs défaillants qui n'ont pas pris de mesures de protection adéquates pour prévenir les risques et assurer la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés ;
- que c'est justement tout l'inverse qui lui est reproché par la requérante qui lui fait grief d'avoir appliqué les mesures sanitaires que lui imposait la loi Covid-19 ;
- que le tribunal ne manquera pas de noter à ce sujet la contrariété de l'argumentaire de la requérante ;
- que concernant l'article L.312-2(6) du code du travail, il convient une fois de plus d'insister sur le fait que l'employeur ne peut être tenu comptable du protocole sanitaire critiqué dans la mesure où il a été imposé à tous les établissements hospitaliers du pays par la loi Covid-19 ;
- que d'ailleurs le reproche de la requérante à ce égard, qui manque de clarté, est infondé dans la mesure où les tests autodiagnostiques étaient gratuitement mis à disposition des collaborateurs ;
- que si la requérante avait accepté de se conformer aux mesures mises en place, elle n'aurait absolument rien eu à déboursier ;
- que finalement, la contradiction et la mauvaise foi de la requérante s'illustrent au travers de son moyen fondé sur l'article L.312-4(4) du code du travail ;
- que la requérante n'a jamais invoqué son droit de retrait et qu'elle en fait état pour la première fois dans sa requête ;
- que cet argument est d'autant plus curieux que pour justifier sa faute, elle commence d'abord à lui reprocher de lui avoir illégalement interdit l'accès à son poste de travail ;
- qu'elle justifie désormais son refus de reprendre le travail par son droit de s'éloigner de son poste en raison d'un danger grave, imminent et irrésistible ;
- que cette justification est d'autant moins crédible qu'elle n'est étayée par aucun développement, ni aucune pièce, établissant la nature, la gravité, l'imminence ou le caractère irrésistible du danger invoqué ;

- qu'il finalement est assez étonnant qu'une salariée s'estimant exposée à un risque grave, imminent et irrésistible du fait de mesures de protection et de prévention de la santé, soit dans le même temps volontaire pour prendre en charge des patientes positives au Covid-19, compte tenu de la dangerosité de ce virus ;
- qu'il convient donc d'écarter le moyen de la requérante suivant lequel elle aurait violé les dispositions des articles L.312-2(6), L.312-4(4) et L.314-4 du code du travail ;
- qu'en ce qui concerne ensuite les griefs du licenciement qui tiennent à l'insubordination et à la mauvaise foi contractuelle de la requérante, la requérante est malvenue de lui reprocher de ne pas avoir trouvé de « solution amiable » ;
- que sans préjudice des discussions qui ont été menées entre les parties en vue de trouver une issue à cette impasse occasionnée par l'entêtement de la requérante, il convient de rappeler que le respect des règles sanitaires était une obligation légale qui s'imposait tant à elle qu'à la requérante ;
- que les notes de service diffusées et affichées par elle au gré de l'évolution de la loi Covid-19 s'imposaient également à la partie requérante en sa qualité de salariée de son établissement ;
- qu'aux termes de l'article 3 de son contrat de travail, la requérante s'est expressément engagée à respecter tous les règlements qu'elle aurait été amenée à édicter au cours de la relation de travail ;
- qu'en exprimant clairement son refus de s'y conformer, la requérante a fait preuve d'insubordination ;
- que l'insubordination du salarié est motif de sanction disciplinaire ;
- qu'elle n'a partant eu aucune obligation de trouver une solution amiable face à l'insubordination de la requérante ;
- que la requérante est ensuite parfaitement consciente du fait qu'elle ne pouvait pas être affectée à un autre poste l'éloignant du contact avec les patients ;
- que comme cela ressort de ses notes de service, le protocole sanitaire s'imposait à l'ensemble de son personnel et pas seulement aux salariés ayant un contact avec les patients ;
- qu'ainsi, même en affectant la requérante à un autre poste, les parties auraient été confrontées à la même problématique, compte tenu du refus de son ancienne salariée de se conformer au protocole sanitaire en vigueur ;
- que la pandémie a occasionné une surcharge exceptionnelle de travail au sein des hôpitaux, ce qui a logiquement nécessité une mobilisation maximale du personnel et plus particulièrement du personnel soignant auquel la requérante appartient ;
- que d'ailleurs, pour faire face à cet accroissement de travail, elle a dès janvier 2021 dû mobiliser une partie du personnel administratif disposant d'une qualification professionnelle de soignants pour lui faire réaliser des prestations de soins ;

- qu'elle ne pouvait dès lors pas s'offrir le luxe d'affecter une infirmière à un poste administratif en plein cœur de la pandémie ;
- que la requérante n'a finalement jamais formulé de proposition constructive aux fins de résoudre cette situation ;
- qu'à l'inverse, elle s'est contentée de lui reprocher de ne pas lui proposer d'alternative sans jamais prendre la moindre initiative de son côté ;
- que l'obligation d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail repose en effet sur les deux parties ;
- qu'il n'appartient dès lors pas uniquement à l'employeur de rechercher seul une alternative à cette situation ;
- que ceci est d'autant plus fondé que cette impasse n'était que la résultante de l'obstination de la requérante à ne pas se conformer au protocole sanitaire que la loi lui imposait ;
- que la requérante n'a ensuite jamais introduit la moindre demande de congé sans solde auprès d'elle ;
- que son refus de confier à la requérante un poste administratif reposait uniquement sur des raisons d'ordre organisationnel et n'est donc empreint d'aucune forme de déloyauté contractuelle, contrairement à la mauvaise foi de la requérante à cet égard ;
- que la mauvaise foi de la requérante est d'autant plus flagrante qu'elle se targue elle-même d'avoir, bien avant la pandémie de Covid-19, régulièrement réalisé des tests rapides à strepto A avant ses prises de poste lorsqu'elle était sujette à certains symptômes tels que des maux de gorge ;
- que la requérante, manifestement habituée aux prélèvements buccaux requis par les tests à strepto A, aurait pu lui proposer de réaliser le test autodiagnostique de dépistage du Covid-19 par le même procédé ;
- que la requérante est restée en défaut de suggérer cette alternative, ce qui démontre qu'elle n'a jamais eu l'intention de trouver une solution amiable en vue de poursuivre la relation de travail ;
- que la requérante ne saurait dès lors pas lui reprocher de ne pas avoir trouvé de solution amiable comme alternative au licenciement ;
- que le licenciement ne saurait par conséquent pas être déclaré abusif sur base de ce moyen ;
- qu'il ne s'agissait ensuite pas de sanctionner les prises de position idéologiques de la requérante vis-à-vis de la politique gouvernementale de gestion de la pandémie et du dispositif « 3G » ;
- que la loi Covid-19 telle qu'en vigueur au moment du licenciement précisait contrairement aux affirmations de la requérante les conséquences attachées au refus d'un salarié de se conformer au protocole sanitaire ;
- qu'il ressort en effet très clairement de l'article 3(1) en vigueur à cette date qu'en cas de refus, l'accès au poste de travail est refusé aux personnes concernées ;

- qu'elle n'a même pas eu l'opportunité d'appliquer cette disposition puisque la requérante n'a plus pris la peine de se présenter à son travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;
- que de plus, même à supposer que la loi Covid-19 soit restée muette sur les conséquences liées à un tel refus de se conformer, elle ne constituait pas non plus une base légale justifiant l'absence du salarié ou un abandon de poste ;
- que la requérante affirme ensuite de manière erronée que la loi telle qu'applicable au 16 décembre 2021 aurait interdit les licenciements justifiés par un refus du salarié de se conformer au « régime Covid-check » au travail ;
- que l'interdiction de licencier à laquelle se réfère la requérante n'a été introduite dans la loi Covid-19 qu'à compter du 15 janvier 2022, soit plus de deux mois après le licenciement et que cette règle non rétroactive ne s'appliquait pas au sein des établissements hospitaliers ;
- que, d'une part, la loi Covid-19 applicable au 16 décembre 2021 ne contient aucune interdiction de licencier les salariés refusant de se conformer au protocole sanitaire applicable au sein des établissements hospitaliers qui les emploient ;
- que, d'autre part, même à supposer que cette version de la loi Covid-19 contienne une telle disposition, la requérante n'a pas pu s'en prévaloir puisque son licenciement est intervenu antérieurement ;
- que la requérante, en tant que membre du personnel d'un établissement hospitalier, n'était en tout état de cause pas visée par le régime Covid-check au sens de la loi Covid-19 ;
- qu'en effet, il convient de faire la distinction entre le régime spécifique applicable aux établissements hospitaliers, tel que défini à l'article 3 de la loi Covid-19 et le régime Covid-check applicable aux autres établissements ;
- que le protocole sanitaire applicable au sein des établissements hospitaliers est entré en vigueur plusieurs mois avant le régime du Covid-check sur le lieu de travail et a perduré jusqu'au mois de mars 2023 ;
- que de plus, ces deux régimes sont différemment définis au sein de deux dispositions distinctes de la loi Covid-19 (article 3 vs. article 3 septies), contenues dans des chapitres distincts (Chapitre 2 – mesures de protection vs. Chapitre 2 bis – mesures concernant les activités économiques) ;
- que ceci est donc bien la preuve que le législateur a entendu appliquer des règles différentes au sein des établissements hospitaliers, règles qui se démarquent de celles applicables dans le cadre du Covid-check au travail hors établissements spéciaux ;
- que ceci est encore confirmé par le fait que le régime du Covid-check, qui prévoyait le principe d'une interdiction de licencier en raison de la non-présentation d'un des certificats Covid-check à partir du 15 janvier 2022, était défini par l'article 3 septies ;
- que cette interdiction de licenciement n'a jamais été reprise au sein de l'article 3 de la loi Covid-19 qui régit le protocole sanitaire applicable au sein des établissements hospitaliers et auquel la requérante est exclusivement restée soumise jusqu'au 2 novembre 2021 ;

- qu'il en résulte que la requérante n'aurait de toute façon jamais été éligible à cette protection contre le licenciement, de sorte qu'elle ne saurait s'en prévaloir aujourd'hui pour contester le bien-fondé de son licenciement ;
- que l'argument de la modification unilatérale du contrat de travail devra également être rejeté alors que l'application de la loi par l'employeur ne saurait être qualifiée de modification du contrat de travail d'un salarié ;
- qu'elle n'a modifié aucune des conditions de travail substantielles de la requérante qui reste en défaut de le prouver ;
- que ses notes de service ne visaient encore qu'à informer les membres du personnel des évolutions législatives et du protocole à suivre, aucune altération de la loi n'y était contenue ;
- qu'admettre l'argumentation de la requérante à cet égard impliquerait de reconnaître que les parties avaient la possibilité de s'affranchir de l'application de la loi Covid-19 et que le consentement de son ancienne salariée pour appliquer cette loi aurait été requis, ce qui n'est évidemment pas le cas en l'espèce ;
- que la loi Covid-19 s'imposait dans toute sa teneur aux parties, de sorte que le moyen développé sur ce point est inopérant ;
- que l'absence injustifiée de la requérante a encore bel et bien occasionné des dysfonctionnement au sein du Pôle Femme, Mère-Enfant ;
- que l'absence de perturbation du service n'est en tout cas pas de nature à dénaturer la faute grave du salarié qui ne se présente pas au travail ;
- que la présentation au travail est en effet une obligation de résultat dont le salarié ne peut s'affranchir qu'avec un justificatif médical ou une autorisation expresse de l'employeur ;
- que par conséquent, la requérante ne peut pas s'appuyer sur une absence de perturbation de ses services pour s'exonérer de son comportement fautif et établir le caractère abusif du licenciement ;
- que cette posture témoigne à elle-seule de son manque de loyauté envers elle ;
- que du fait de l'absence de justification médicale ou d'autorisation de sa part, elle s'est trouvée démunie alors qu'il ne lui a pas été possible d'anticiper sur la durée prévisible de l'absence de la requérante ;
- que cette situation était d'autant plus difficile à gérer sur le plan organisationnel alors qu'au vu du contexte pandémique, aucune des ressources du Pôle Femme, Mère-Enfant, n'était superflue ;
- qu'en outre, plusieurs consultations de lactation ont dû être annulées en raison de l'absence de la requérante ;
- que l'ancienneté de service n'est ensuite pas de nature à atténuer la faute de la requérante qui totalise pas moins d'une semaine d'absence au travail sans justificatif ;
- qu'une absence injustifiée d'une semaine, même en tant qu'acte isolé, justifie le congédiement pour faute grave d'une salariée cumulant vingt ans de service ;



- que par ailleurs, informer l'employeur des raisons de son absence ne suffit pas à la justifier lorsque les motifs invoqués ne correspondent pas aux cas de justification prévus par la loi ;
- que le cas d'espèce de l'arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2017 cité par la requérante n'est pas assimilable à celui du présent litige alors que la requérante n'a jamais fait état d'un motif légitime d'absence et ne lui a jamais fourni de justificatif ;
- que les moyens développés par la requérante à ce titre sont donc inopérants et qu'ils doivent être rejetés dès lors qu'ils ne sont pas de nature à remettre en cause le caractère fautif et la gravité des griefs reprochés à son ancienne salariée ;
- qu'en ce qui concerne encore les faits de harcèlement moral, la requérante ne lui a jamais rapporté de tels faits ;
- qu'elle n'a jamais non plus saisi son comité de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et que les courriers qu'elle lui a fait adresser par son avocat ne font aucunement mention de faits de harcèlement ;
- que la requérante ne fournit par ailleurs aucun détail pertinent relatif à ces prétendus incidents, de sorte qu'aucun crédit ne devra être accordé à ses déclarations fallacieuses ;
- que la requérante n'a finalement aucune légitimité, ni aucune compétence particulière, pour remettre en cause les protocoles déployés au sein des établissements hospitaliers qu'elle dirige, ni pour critiquer la prise en charge médicale ;
- que de plus, la requérante énonce des contre-vérités puisque dès le 15 mars 2021, elle a établi des logigrammes d'interprétation des résultats de tests « PCR » à destination de tout le personnel soignant desquels il ressort qu'en cas de résultat douteux suite à un premier test de dépistage Covid-19, un second teste de contrôle doit être réalisé ;
- que ces logigrammes ont été publiés à l'attention de l'ensemble du personnel soignant sur le portail interne VDOC et se trouvaient dans le classeur à disposition des soignants dans le local dédié aux tests au sein du service maternité, de sorte que la requérante ne saurait contester en avoir pleinement connaissance ;
- qu'au regard de leur caractère mensonger, il conviendra de rejeter les arguments développés par la requérante à l'appui de ses prétentions ;
- que la réalité des motifs du licenciement ressortent à suffisance des pièces versées et notamment des attestations testimoniales communiquées ;
- que la requérante ne verse quant à elle aucune pièce susceptible de remettre en cause la réalité des faits qui lui sont reprochés et qu'elle se borne à développer une argumentation incohérente, contradictoire et sans fondement juridique ;
- que le licenciement de la requérante est partant fondé ;
- qu'elle offre à titre subsidiaire sa version des faits en preuve par toute voie de droit et notamment par témoignages.

La requérante, qui a également rédigé une note de plaidoiries, fait notamment répliquer

- que la partie défenderesse essaie d'exclure du débat le contexte des mesures Covid-check alors qu'il prouve justement que son licenciement a été prononcé en dehors de toute légalité et en dehors de toute base légale ;
- que la partie défenderesse insinue à tort qu'au travers de son action en licenciement abusif et des pièces qu'elle verse, elle cherche en réalité à faire le procès de la législation qui a encadré la gestion par le Grand-Duché de Luxembourg de la pandémie de Covid-19 ;
- qu'il faut rappeler qu'elle s'est vue licencier pour faute grave sur base seulement de neuf absences prétendument injustifiées et ce après vingt-trois années de bons et loyaux services sans le moindre antécédent disciplinaire ;
- que l'excellent travail tout au long de sa carrière est d'ailleurs même corroboré par les pièces versées par la partie défenderesse ;
- qu'elle a entamé la présente procédure judiciaire dans le seul but de voir déclarer son licenciement abusif et pour obtenir de substantiels dommages et intérêts suite à ce licenciement brutal et dépourvu de toute base légale ;
- que la partie défenderesse ne saurait pas se cacher derrière la loi Covid-19 dans sa version applicable au moment des faits pour justifier son licenciement ;
- que s'il est vrai que la partie défenderesse n'a fait que se conformer à la loi qui était en vigueur au moment des faits, il est également incontestable que cette loi ne prévoyait aucune sanction disciplinaire pour le salarié qui se voit refuser l'accès à son lieu de travail suite à son refus de se soumettre au régime du Covid-check ;
- qu'il faut rappeler que la loi Covid-19, dans sa version en vigueur à partir du 16 décembre 2021, interdisait même toute sanction disciplinaire en cas de refus du salarié de se soumettre au régime du Covid-check et retenait la nullité de tout type de licenciement prononcé sur cette base ;
- que sa farde de pièces relatives aux conséquences néfastes des vaccins contre le Covid-19 et des tests rapides afférents pour la santé des particuliers est pertinente en l'espèce alors qu'elle démontre qu'en la sanctionnant pour son refus de se soumettre au Covid-check, la partie défenderesse a violé son obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés ;
- que ce n'est pas elle qui a refusé de se présenter sur son lieu de travail, mais qu'elle s'est vue refuser par la partie défenderesse l'accès à son lieu de travail malgré ses nombreuses tentatives de régler ce différend à l'amiable ;
- qu'elle ne reproche pas à la partie défenderesse d'avoir appliqué la loi, mais d'avoir, d'une part, refusé de trouver la moindre solution alternative à une situation créée par la loi Covid-19 et manifestement contraire aux normes supérieures et à l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés, et, d'autre part, d'avoir sanctionné son absence par un licenciement pour faute grave suite à son refus de la laisser accéder à son lieu de travail sans soumission au régime du Covid-check alors que la loi Covid-19 en vigueur au moment des faits ne prévoyait aucune sanction en la matière ;
- qu'elle lui reproche également de l'avoir licenciée sans même se renseigner à ce sujet auprès du Gouvernement ou des Chambres professionnelles ;
- que la partie défenderesse a ainsi agi avec une légèreté blâmable ;

- qu'elle a ensuite purement et simplement agi de façon à ce que sa santé soit protégée ;
- que tel qu'il ressort de ses pièces, tant le vaccin contre le Covid-19 que de nombreux tests rapides afférents présentent des risques considérables pour la santé ;
- qu'elle a ainsi refusé de se soumettre au régime du Covid-check alors qu'elle craignait à juste titre les effets néfastes que tant le vaccin que les tests rapides pouvaient avoir sur sa santé ;
- que la partie défenderesse, au lieu de trouver une solution à l'amiable avec sa salariée disposant d'une très grande ancienneté de service, qui n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement et dont le travail excellent et sa motivation de travailler ressortent des pièces versées, a décidé de la licencier alors qu'aucune sanction n'était prévue par la loi dans cette situation ;
- que la partie défenderesse est d'ailleurs mal placée de feindre son ignorance par rapport à ses craintes légitimes alors que celles-ci ressortent clairement des échanges de courriers entre les mandataires respectifs des parties ;
- que l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) n'a d'ailleurs pas de valeur probante en la matière alors qu'elle mentionne qu'PERSONNE2.) s'est toujours conformée au régime du Covid-check et que partant, elle n'est évidemment jamais devenue victime dudit harcèlement moral ;
- qu'au vu des pièces qu'elle a versées, c'est à tort que la partie défenderesse argue qu'elle serait restée en défaut d'apporter les preuves liées à ses craintes justifiées de se faire vacciner ;
- qu'en ce qui concerne ses craintes liées au niveau de toxicité de nombreux tests rapides, elles sont fondées au vu des études scientifiques en la matière et du fait que la grande majorité des tests provient de Chine, pays connu pour ses produits de masse de mauvaise qualité et non soumis au respect des règles d'hygiène imposées en Europe ;
- que dans la mesure où la loi Covid-19 permet aux personnes vaccinées d'accéder à leur lieu de travail sans tests rapides préalables et qu'elle oblige les personnes non vaccinées ou les personnes vaccinées, mais refusant de faire état de leur statut à l'employeur, d'effectuer de tels tests, elle viole les dispositions de l'article 10 bis de la Constitution ;
- qu'en effet, déjà en 2021, on savait que le risque d'infection ne se réduisait que de façon insignifiante par rapport aux personnes non vaccinées ;
- qu'on sait aujourd'hui que ce risque est réduit d'à peine 20% par rapport à une personne non vaccinée ;
- que c'est pourquoi, les personnes non vaccinées qui essaient d'accéder à leur lieu de travail sont mises, de façon injustifiée, dans une situation nettement plus défavorable que les personnes vaccinées ;
- que le licenciement pour faute grave se base partant sur une loi inconstitutionnelle, raison pour laquelle il est à déclarer abusif ;
- qu'il résulte ensuite du courriel qu'elle a envoyé à PERSONNE2.) qu'elle n'a à aucun moment refusé de continuer à se présenter à son lieu de travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ou qu'elle se s'est volontairement éloignée du lieu de travail sans justification valable ;

- que la partie défenderesse est ensuite mal placée pour lui reprocher de ne pas avoir invoqué son droit de retrait alors qu'elle a pendant plusieurs semaines cherché à trouver une solution amiable avec elle ;
- qu'au vu de son âge et de sa bonne santé, le virus Covid-19 ne présentait à aucun moment un risque ou un danger grave, imminent et irrésistible, de sorte qu'il y a un manque de cohérence dans les développements de la partie défenderesse ;
- que contrairement aux développements de la partie défenderesse, elle n'a procédé à aucun acte d'insubordination alors qu'elle a uniquement cherché à combler à l'omission de son ancien employeur de veiller à la protection de sa santé et de sa sécurité ;
- que la loi Covid-19 au moment des faits ne prévoyait en outre aucune sanction disciplinaire en cas de refus d'un salarié de se soumettre au régime Covid-check et que la prochaine modification de cette loi interdisait même expressément toute sanction disciplinaire et frappait de nullité tout licenciement prononcé à l'égard du salarié pour un tel motif ;
- que contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, celle-ci dispose bel et bien de postes en dehors des hôpitaux, et notamment les bureaux de sa propre fondation ;
- qu'une autre possibilité aurait été d'opter pour un congé sans solde jusqu'à la fin des mesures Covid-19 ;
- que c'est partant de mauvaise foi que la partie défenderesse argue qu'aucune option ne lui aurait été possible ;
- que la mauvaise foi est encore corroborée par le fait que la partie défenderesse a opté pour un licenciement pour faute grave et non pas un licenciement avec préavis ;
- qu'il est évident que la partie défenderesse entendaient statuer un exemple en la licenciant pour faute grave et en publiant ce licenciement dans les journaux luxembourgeois ;
- qu'elle n'a ensuite même pas eu le temps de suggérer une option alternative alors qu'il ressort des échanges de courriels entre les mandataires respectifs des parties que la partie défenderesse n'a pas été intéressée à trouver une solution en la matière ;
- que son licenciement a été prononcé peu après ;
- que la partie défenderesse est partant mal placée pour lui reprocher un manque de proactivité ;
- qu'elle conteste que la procédure qu'elle a engagée constitue un combat idéologique ;
- que le raisonnement de la partie défenderesse selon lequel la loi du 16 décembre 2021 n'est pas applicable aux salariés occupés par un établissement hospitalier est erroné alors que la rédaction de l'article 3 septies à une vocation générale et qu'elle ne prévoit pas une telle exception ;
- que bien que la loi Covid-19 n'ait pas un effet rétroactif, cette précision législative, intervenue peu après son licenciement, constitue un indice quant à la gravité de la « faute » que le législateur réserve au fait qu'un salarié se voit refuser l'accès sur son lieu de travail suite à son refus d'appliquer le Covid-check ;

- que dans la mesure où la partie défenderesse a décidé de faire du respect du Covid-check une obligation contractuelle, susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, et ce sans qu'une telle obligation n'ait été préalablement inscrite dans son contrat de travail, elle a procédé à une modification de son contrat de travail, sans avoir respecté la procédure applicable dans un tel cas ;
- qu'en ce qui concerne le moyen relatif à la perturbation du service, les arrêts de la Cour d'appel du 4 décembre 2008 et du 8 octobre 2015 cités par la partie défenderesse ne prévoient que de très faibles anciennetés ;
- que l'arrêt de la Cour d'appel du 21 décembre 2017 invoqué par la partie défenderesse n'est pas transposable en l'espèce ;
- que dans la mesure où la partie défenderesse ne pouvait ignorer qu'elle s'est vue refuser l'accès à son lieu de travail en raison de son refus d'appliquer le Covid-check et qu'elle était parfaitement informée des échanges de courriers et des négociations entre les mandataires respectifs, elle ne saurait pas valablement argumenter ne pas avoir été en mesure d'anticiper son absence et la durée prévisible de celle-ci.

#### La partie défenderesse fait répliquer

- que les compétences de la requérante ne sont pas remises en cause ;
- qu'elle n'avait en effet aucun intérêt à se séparer d'un bon élément, surtout en pleine pandémie ;
- que la requérante a en effet des compétences spécifiques qui ne se retrouvent pas dans ses établissements ;
- que la requérante a ainsi été essentielle et qu'une affectation à un poste administratif n'était pas compatible avec ses besoins organisationnels ;
- que la loi ne prévoit ensuite pas de sanction pour le personnel qui ne se conforme pas au Covid-check ;
- qu'il y a donc lieu d'appliquer le droit du travail ;
- que la requérante n'a ainsi pas présenté de justificatif à ses absences, de sorte qu'elle a été absente de façon injustifiée ;
- que la requérante ne prouve ensuite pas qu'elle lui a fait une proposition alternative ;
- qu'elle n'a ainsi pas fait de demande de congé sans solde ;
- qu'elle n'a en réalité pas souhaité se soumettre au protocole sanitaire ;
- que les parties étaient effectivement en phase de négociation ;
- que la requérante a cependant refusé toutes ses propositions ;
- qu'elle n'a en effet pas eu la volonté de trouver une solution et d'apaiser la situation ;
- que sa position a en effet été idéologique ;

- que la loi prévoit un régime spécifique pour les établissements hospitaliers et plus particulièrement des règles particulières concernant l'accès à ses établissements ;
- qu'elle n'a pas autorité de remettre en cause la loi à laquelle elle s'est conformée ;
- que la règle relative à l'interdiction de licenciement n'a pas été reprise pour le personnel soignant ;
- que le licenciement n'est partant pas exclu par la loi pour le personnel des hôpitaux ;
- que l'article 3 septies ne s'applique en effet pas aux hôpitaux pour lesquels s'appliquent des règles spécifiques ;
- que les tests n'ont ensuite pas présenté de risques pour la requérante dans la mesure où elle est infirmière et qu'elle avait à sa disposition des médecins ;
- que les articles de presse versés par la requérante ne constituent ensuite pas une étude scientifique ;
- que la requérante s'est ensuite quand même procuré des masques en provenance de la Chine ;
- que la loi ne prévoit ensuite pas de dérogation pour les personnes jeunes et en bonne santé ;
- qu'elle n'a ensuite pas informé la presse du licenciement de la requérante ;
- que la requérante n'a en outre pas appris son licenciement par l'article de presse en question alors que son entretien préalable au licenciement a été en cours ;
- que c'est la requérante qui est de mauvaise foi en l'espèce ;
- qu'elle a fait les démarches pour entamer un dialogue et pour trouver une alternative, mais que la requérante a été fermée à toute solution.

La requérante fait encore répliquer

- qu'elle n'est pas arrivée à faire une proposition à la partie défenderesse au vu de l'attitude de son ancien employeur qui n'aurait pas pris les devants ;
- que ses articles de presse se basent sur des études scientifiques ;
- que son licenciement avec effet immédiat constitue une sanction disproportionnée.

La partie défenderesse fait finalement répliquer

- que la requérante a en vertu de son contrat de travail elle aussi eu des obligations ;
- que son ancienneté ne l'exonère pas de la gravité de ses fautes.

## 2) Quant aux motifs du jugement

- Quant à la conformité de l'article 3(1) de la loi du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 et modifiant : 1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public de médicaments ; 2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments à l'article 10 bis de la Constitution

La requérante fait notamment valoir que le régime instauré par la loi constitue une violation de l'article 10 bis de la constitution et que son licenciement doit partant être déclaré abusif de ce chef.

Elle fait valoir à l'appui de ce moyen que les salariés de la partie défenderesse se trouvent dans une situation comparable dans la mesure où ils travaillent dans le secteur hospitalier et qu'ils sont soumis au Covid-check.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a une différence de traitement entre les salariés vaccinés et les salariés non vaccinés dans la mesure où les salariés vaccinés n'ont pas besoin de se faire tester, tandis que les salariés non vaccinés doivent se faire tester régulièrement.

Aux termes de l'article 3(1) de la loi du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 et modifiant : 1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public de médicaments ; 2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments :

*« Les médecins, les médecins-dentistes, les pharmaciens et les professions de santé visées par la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé sont soumis, dès lors qu'ils font partie du personnel d'un établissement hospitalier, d'une structure d'hébergement pour personnes âgées, d'un service d'hébergement pour personnes en situation d'handicap, d'une centre psycho-gériatrique, d'un réseau d'aides et de soins, d'un service d'activités de jour, ou d'un service de formation, ainsi que toute autre personne faisant partie du personnel dès lors qu'elle est susceptible d'avoir un contact étroit avec les patients, pensionnaires ou les usagers des établissements susmentionnés, ont l'obligation de présenter trois fois par semaine à l'arrivée sur leur lieu de travail un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place, et dont le résultat est négatif. Les structures mettent à la disposition du personnel des locaux, le matériel et les instructions nécessaires à la réalisation des tests.*

*Les personnes vaccinées, rétablies ou testées négatives sont dispensées de l'obligation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.*

*Au cas où le résultat du test autodiagnostique est positif, ou si les personnes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> refusent ou sont dans l'impossibilité de présenter un certificat tel que visé aux articles 3bis muni d'un code QR, 3ter muni d'un code QR et 3quater soit muni d'un code QR, soit certifié par l'une des personnes visées à l'article 3quater, l'accès au poste de travail est refusé aux personnes concernées. ».*

Aux termes de l'article 10 bis de la Constitution, « *les luxembourgeois sont égaux devant la loi* ».

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité devant la loi suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

Si tel est le cas, le législateur peut néanmoins, sans violer le principe d'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes juridiques différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives et qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Or, le tribunal de ce siège retient que les salariés vaccinés et non vaccinés ne se trouvent pas dans une situation comparable.

En effet, contrairement aux personnes non vaccinées pour lesquelles le risque de contagiosité n'est pas déterminé, les personnes vaccinées sont moins susceptibles de contracter le virus et de le transmettre à leur entourage.

C'est la raison pour laquelle les personnes non vaccinées ont été soumises à un dépistage pour la protection de tous, contrairement aux personnes vaccinées.

Les salariés vaccinés et les salariés non vaccinés se trouvant dans une situation différente, le critère de comparabilité pour apprécier une éventuelle violation de l'article 10 bis de la Constitution fait défaut.

Même à suivre l'argumentation de la requérante consistant à dire que les personnes vaccinées sont également susceptibles de contracter le virus et de le transmettre, le tribunal de ce siège considère que la différence instituée procède de disparités objectives et qu'elle est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

La loi du 17 juillet 2020 répond ainsi à un objectif de protection de la santé publique et toute personne est restée libre de se faire vacciner ou non.

Le premier moyen d'inconstitutionnalité invoqué par la requérante doit partant être rejeté.

Le licenciement de la requérante ne saurait en tout état de cause pas être déclaré abusif en raison du fait que la partie défenderesse aurait appliqué une loi inconstitutionnelle.

- Quant à la violation par la partie défenderesse de l'article 11(4) de la Constitution

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse a violé l'article 11(4) de la Constitution en lui refusant en application de la loi du 17 juillet 2020 l'accès à son lieu de travail.

D'après l'article 11(4) de la Constitution, « *la loi garantit le droit au travail et l'Etat veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit* ».

Or, comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, la garantie du droit au travail telle que conçue par la Constitution ne lui est pas opposable.

L'article 11 de la Constitution vise en effet l'obligation qui est faite au législateur de mettre en place un cadre législatif permettant à tout un chacun d'accéder à un emploi.

Comme l'a encore fait plaider la partie défenderesse, l'article 11 de la Constitution ne s'oppose d'ailleurs pas au fait qu'une loi puisse soumettre l'accès à l'emploi à certaines conditions particulières.

Le droit au travail n'est ainsi pas absolu dans la mesure où le législateur peut limiter l'accès au travail, respectivement à certains postes, notamment par des autorisations, des permis et des certificats nécessaires pour pouvoir exercer l'emploi brigué.

Il y a finalement lieu de constater que la loi a continué à garantir le droit au travail pour les salariés tout en y ajoutant une mesure permettant au salarié de pouvoir s'adonner à son emploi en toute sécurité et ceci en instaurant, pour un période relativement courte, l'obligation pour chaque salarié de présenter un des certificats requis par la loi.

La partie défenderesse n'a dès lors pas violé l'article 11(4) de la Constitution et le moyen afférent de la requérante doit partant être rejeté.

- Quant au respect par la partie défenderesse des articles L.312-1 et L.312-2 du code du travail

La requérante reproche ensuite à la partie défenderesse de ne pas avoir respecté son obligation consistant à assurer sa sécurité et sa santé au travail.



Or, la loi du 17 juillet 2020 a justement pour objectif d'assurer la sécurité et la santé des salariés au travail, de sorte qu'en appliquant cette loi, la partie défenderesse n'a pas violé les articles L.312-1 et L.312-2 du code du travail.

La requérante ne saurait finalement pas reprocher à la partie défenderesse d'avoir violé l'article L.312-2(6) du code du travail alors qu'elle est restée en défaut de prouver que les mesures mises en place par la partie défenderesse auraient entraîné pour elle des charges financières.

Les mesures afférentes de la requérante doivent partant être rejetés.

- Quant à la modification substantielle du contrat de travail de la requérante

La requérante fait encore valoir qu'en soumettant l'accès au poste à certaines conditions, la partie défenderesse a procédé à la modification unilatérale et substantielle de son contrat de travail.

Elle fait valoir que cette modification est nulle, qu'elle n'était pas obligée de la respecter et que la partie défenderesse ne pouvait pas la sanctionner pour ne pas l'avoir respectée.

Elle fait finalement valoir qu'au vu du non-respect par la partie défenderesse de la procédure de modification de son contrat de travail, cette dernière n'a pas été en droit de prononcer une quelconque sanction à son encontre et que le licenciement du 2 novembre 2021 est à déclarer abusif de ce chef.

Or, la partie défenderesse a en l'espèce appliqué la loi du 17 juillet 2020, de sorte qu'elle ne saurait pas être considérée comme ayant unilatéralement modifié le contrat de travail de la requérante.

Les moyens afférents de la requérante doivent partant être rejetés.

- Quant au caractère abusif du licenciement

Il est constant en cause que la requérante n'a plus presté de travail pour la partie défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Tandis que la requérante fait plaider que la partie défenderesse lui a refusé l'accès à son poste depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021 à défaut pour elle de s'être soumise au régime Covid-check et aux tests autodiagnostiques, la partie défenderesse fait plaider que la requérante a été absente de façon injustifiée de son travail depuis cette date.

Or, il résulte d'un courrier de la requérante du 11 août 2021 que cette dernière a informé la partie défenderesse qu'elle n'entendait pas se soumettre au régime « 3G », ni aux tests autodiagnostiques et qu'elle souhaitait retrouver son poste dans les meilleurs délais.

Par courrier du 26 août 2021, la partie défenderesse prend acte du refus de la requérante de se plier au régime « 3G », ainsi qu'aux tests autodiagnostiques, et elle écrit que la requérante se met volontairement dans l'impossibilité d'accéder à son lieu de travail alors que la loi imposerait à tout employeur d'interdire l'accès aux membres du personnel refusant de se plier à la loi.

La partie défenderesse informe la requérante par la même occasion que si elle devait persister dans son refus de se conformer aux exigences de la loi, elle subira les conséquences de ce refus.

Par courrier du 28 septembre 2021, la requérante a maintenu son refus de se plier au régime « 3G », ainsi qu'aux tests autodiagnostiques, et qu'elle ne souhaitait pas s'absenter de son poste de travail.

Elle écrit à la partie défenderesse qu'il ne s'agit en l'espèce pas d'une absence injustifiée, mais d'un refus de la partie défenderesse de lui donner accès à son poste de travail.

La requérante demande encore dans ce courrier de lui proposer une solution alternative.

Il résulte ensuite du courrier de la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> octobre 2021 que la requérante s'est en date du 30 septembre 2021 présentée à son lieu de travail, qu'elle a confirmé à ses supérieurs hiérarchiques qu'elle ne se soumettrait pas au régime « 3G », ni aux tests autodiagnostiques, et qu'elle s'est vue refuser l'accès à son poste.

La requérante a en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021 écrit le message suivant à sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.) : *« Bonjour PERSONNE2.), comme discuté le 30 septembre 2021, je suis donc interdite de poste, car je refuse de donner le consentement demandé par les hôpitaux Robert Schumann. Je considère cette mesure comme illégale (voir à ce sujet également les explications données par mon avocat » et je suis très étonnée, au vu de mes excellents états de services pendant plus de 20 ans, les responsables n'ont même pas cru utiles de me proposer une alternative comme un congé sans solde. Je ne peux que répéter que je considérerai toute éventuelle mesure disciplinaire comme abusive. Je me réserve formellement tous autres droits. Bien à toi. Caroline ».*

PERSONNE2.) accuse réception de ce message le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le transmet à sa hiérarchie.

En date du 15 octobre 2021, la requérante prend acte du refus de la partie défenderesse de lui proposer une solution alternative et elle maintient sa position.

La requérante a en date du 20 octobre 2021 été convoquée à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour ensuite être licenciée avec effet immédiat par courrier du 2 novembre 2021 pour absence injustifiée.

Il résulte ainsi des éléments soumis au tribunal que la partie défenderesse n'a contrairement à son affirmation pas fait de démarches pour entamer un dialogue avec la requérante, mais que c'est la requérante qui a tout fait pour trouver une solution face à son ancien employeur qui est resté intransigeant.

Il résulte encore des éléments soumis au tribunal que la partie défenderesse a contrairement à ses affirmations bien refusé à la requérante l'accès à son poste de travail.

La partie défenderesse a ainsi encore contrairement à son affirmation eu l'opportunité de refuser à la requérante l'accès à son poste de travail alors qu'elle a en date du 30 septembre 2021 refusé à la requérante l'accès à son lieu de travail lorsque cette dernière s'y est présentée pour venir travailler.

S'il est cependant exact que la partie défenderesse n'avait pas d'autre choix que d'appliquer la loi et de refuser ainsi à la requérante l'accès à son poste de travail, toujours est-il que la requérante a été en droit de ne pas se faire vacciner et de ne pas se soumettre au régime du Covid-check et aux tests autodiagnostiques, qu'elles que soient ses motivations à cet égard.

Dans la mesure où c'est la loi qui impose à l'employeur de refuser l'accès au salarié qui ne s'est pas soumis au Covid-check ou aux tests autodiagnostiques et que c'est la loi qui laisse le libre choix à ce dernier de ne pas se soumettre au Covid-check ou à ces tests autodiagnostiques, la partie défenderesse ne pouvait pas licencier la requérante pour absence injustifiée, pour insubordination ou pour violation par elle de son obligation de loyauté et de bonne foi.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 2 novembre 2021 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a partant plus lieu d'analyser les autres moyens de la requérante quant au caractère abusif de son licenciement et de faire droit aux offres de preuve formulées par les parties au litige.

### C. Quant aux demandes indemnitaires de la requérante

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 94.027,59 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir que la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel doit compte tenu de la situation sur le marché de l'emploi (pandémie en 2021), de son ancienneté de service (vingt-trois ans), de sa qualification professionnelle et de son âge au moment de son licenciement être fixé à quatorze mois.

Elle fait encore valoir que cette période doit s'étendre au-delà du 15 mars 2023, date à laquelle elle aurait retrouvé un travail à durée déterminée, alors qu'il serait de jurisprudence constante que si le salarié accepte des missions intérimaires ou des CDD, il ne rompt pas le lien causal, mais honore simplement son obligation de diminuer son préjudice.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante ne verse en l'espèce aucune pièce de nature à établir un quelconque préjudice matériel.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a effectué aucune recherche d'emploi pertinente aux fins de limiter la perte de revenus générée par son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante se contente de verser deux courriels dont il ne ressortirait pas qu'elle a présenté sa candidature à une quelconque offre d'emploi et plus particulièrement à une offre d'emploi en lien avec ses qualifications professionnelles.

Elle fait encore valoir à ce sujet que ces deux courriels datent des mois de janvier et de février 2022, soit plus de deux mois après la cessation de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a bénéficié d'aucun préavis et qu'elle ne s'est pas non plus précipitée pour s'inscrire auprès des services de l'ADEM en tant que chercheuse d'emploi, ce qui lui aurait permis d'avoir accès à toutes les offres d'emploi disponibles sur le territoire luxembourgeois.

Elle fait ainsi valoir qu'il est étonnant qu'une personne se prévalant d'un préjudice matériel aussi important se soit offert le luxe d'attendre plus de deux mois après son licenciement avant d'entamer des démarches pour trouver un nouvel emploi.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas non plus sollicité d'indemnisation au titre de cette période d'inactivité, ce qui démontrerait qu'elle n'a subi aucun préjudice d'ordre pécuniaire en lien avec la rupture du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que son manque de diligence est d'autant plus troublant que le contexte sanitaire de la fin d'année 2021 ne laissait aucun doute quant à la facilité avec laquelle la requérante aurait retrouvé un emploi.

Elle fait dès lors valoir qu'il ressort en tout état de cause de manière évidente des deux courriels isolés et sans substance que la requérante n'a entrepris aucune recherche active et pertinente d'emploi.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a lieu de s'interroger sur la fiabilité des « preuves » fournies par la requérante alors qu'elle ne verserait aucune fiche de salaire en lien avec le CDD qu'elle aurait conclu avec le cabinet dentaire établi en Belgique.

Elle fait en effet valoir que la requérante se contente de verser des extraits de virements bancaires alors qu'il aurait été plus simple et transparent de fournir les fiches de salaire établies par son nouvel employeur.

Elle fait partant valoir que le tribunal appréciera les circonstances de fait et notamment l'éventualité qu'il puisse s'agir de pièces établies à des fins purement opportunistes et dans le but de donner l'illusion que la requérante a fourni les efforts nécessaires à la réduction de son préjudice.

Elle demande à cet égard le rejet pour communication tardive de la farde IV de la requérante à quelques heures de l'audience alors que la date du document remonterait au mois de février 2023.

Elle fait encore valoir que cette farde de pièces n'apporte aucun élément susceptible de justifier sa condamnation au paiement d'une quelconque indemnisation du préjudice matériel allégué.

Elle demande partant à voir rejeter la première demande indemnitaire de la requérante pour être non fondée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir évaluer le préjudice matériel subi par la requérante sur une période de référence minimale et qui ne devra en tout état de cause pas excéder deux mois compte tenu d'une part de l'inaction de la requérante au cours des deux mois qui ont suivi son licenciement et, d'autre part, du fait qu'elle a très rapidement retrouvé un emploi dès le mois de mars 2022.

Elle conteste encore les éléments de calcul produits par la requérante dans son décompte.

Elle conteste ainsi que le salaire mensuel brut de la requérante se soit élevé à la somme de 7.279,36 €, ce montant ne correspondant à aucun élément contractuel dans le dossier.

Elle fait ainsi valoir qu'au moment de son licenciement, la requérante n'a été occupée qu'à hauteur de 50% du temps de travail à un taux horaire de 44,2986 €, ce qui signifierait que la base de calcul doit s'effectuer à hauteur du taux d'occupation réelle de son ancienne salariée.

Elle fait encore valoir que la période de référence devra être modérée au regard de l'absence d'efforts de la requérante pour trouver un nouvel emploi, de sa qualification professionnelle et des nombreuses opportunités d'emploi qui se seraient offertes aux infirmiers dans le contexte sanitaire de l'époque, ainsi que de son comportement qui serait seul à l'origine de son licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le tribunal devra également déduire du montant alloué à la requérante les revenus de remplacement perçus par elle pendant la période de référence et notamment les montants mentionnés aux extraits de virements bancaires communiqués par son ancienne salariée.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, la requérante, qui a été licenciée avec effet immédiat par courrier daté du 2 novembre 2021 et qui a retrouvé du travail le 15 mars 2022, soit quatre mois et demi après son licenciement, ne prouve suivant les pièces qu'elle a versées au dossier avoir fait qu'une seule recherche d'emploi.

La requérante n'a partant pas prouvé qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

### b) Quant au dommage moral

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande que le montant de 20.000.- € est pleinement justifié face aux tracas engendrés par la résiliation abusive de son contrat de travail et de l'atteinte causée à sa dignité.

La requérante fait en effet valoir qu'elle a été injustement congédiée pour des motifs manifestement dépourvus de base légale, en dehors de toute faute professionnelle et avec devant elle un avenir professionnel incertain.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante, qui n'aurait pas prouvé qu'elle a entrepris les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, ne saurait pas affirmer qu'elle a souffert de tracas suite à son licenciement.

Elle fait partant valoir qu'elle ne saurait dès lors pas être tenue d'indemniser une quelconque incertitude à trouver un nouvel emploi.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la somme à allouer à la requérante au titre de son préjudice moral doit être minime alors que son ancienne salariée n'aurait pas rapporté la

preuve d'une quelconque recherche d'emploi, ceci alors que sa profession et ses qualifications professionnelles lui seraient particulièrement favorables pour trouver un nouvel emploi.

Elle fait encore valoir qu'il convient également de tenir compte du contexte de la rupture du contrat de travail, en l'occurrence la décision de la requérante de ne plus se présenter au travail sans lui fournir de justificatif d'absence.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a de par son comportement largement contribué à générer les soucis et tracas pour lesquels elle réclamerait aujourd'hui une indemnisation.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 15.000.- €

## c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 7.279,36 €(salaire mensuel) =] 43.676,16 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste la troisième demande indemnitaire de la requérante dans son montant.

Elle fait ainsi valoir que la requérante ne peut au titre de son indemnité compensatoire de préavis prétendre qu'à la somme de [6(mois) X 3.831,83 €(salaire mensuel) =] 22.990.- €

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a au moment de son licenciement été occupé qu'à hauteur de 50% du temps de travail à un taux horaire de 44,2986 €

### 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que la partie défenderesse lui a reconnu une ancienneté de service depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant de  $[6(\text{mois}) \times (86,5(\text{heures}) \times 44,2986 \text{ €}(\text{salaire horaire}))(\text{salaire mensuel}) + 280,62 \text{ €}(\text{allocation de famille})] = 24.674,69 \text{ €}$

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 30.821,30 € à titre d'indemnité de départ.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande indemnitaire que conformément aux dispositions de l'article L.124-7 du code du travail, elle a droit à une indemnité de départ de six mois de salaire.

Elle fait en effet valoir qu'elle bénéficie d'une ancienneté de service auprès de la partie défenderesse qui est supérieure à vingt ans.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant.

Elle demande à voir réduire le montant de la condamnation au titre de cette indemnité de départ à la somme de 26.214,51 €

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.*

*L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.*

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :*

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

*L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »*

Etant donné que le licenciement de la requérante a été déclaré abusif et que la requérante a une ancienneté de services continus auprès de la partie défenderesse de vingt-et-un ans, la requérante a droit à une indemnité de départ de six mois de salaire.

En outre, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

La requérante a partant droit au titre de son indemnité de départ au montant de [6(mois) X (3.698,67 €(salaire mensuel du mois de novembre 2020) + 3.681,61 €(salaire mensuel du mois de décembre 2020) + 3.773,36 €(salaire du mois de janvier 2021 + 3.653,75 €(salaire du mois de février 2021) + 3.710,38 €(salaire du mois de mars 2021) + 3.653,75 €(salaire du mois d'avril 2021) + 3.728,67 €(salaire du mois de mai 2021) + 3.653,76 €(salaire du mois de juin 2021) + 3.682,53 €(salaire du mois de juillet 2021) + 3.677,51 €(salaire du mois d'août 2021) + 3.753,54 €(salaire du mois de septembre 2021) + 3.773,46 €(salaire du mois d'octobre 2021) : 12) = ] 22.220,49 €

Etant donné qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'allocation de fin d'année que la requérante a touchée constitue un treizième mois, il n'y a pas lieu de prendre en considération cette allocation dans le calcul de l'indemnité de départ.

Il n'y a aux termes de l'article L.124-7 du code du travail pas non plus lieu de prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ les heures supplémentaires que la requérante a prestées.

Il n'y a finalement pas lieu de prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ la surprime et les primes uniques que la requérante a touchées alors que ces primes ne constituent pas des primes courantes.



En effet, sont en application de l'article L.124-7 du code du travail compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour les heures supplémentaires, des gratifications et de toutes les indemnités pour frais accessoires exposés.

Cependant, étant donné que la partie défenderesse accepte la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 26.214,41 €, cette demande doit être déclarée fondée pour ce dernier montant.

e) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement doit en application de l'article L.124-12(3) du code du travail être déclarée non fondée, ceci alors que le licenciement de la requérante a été déclaré abusif.

**II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme réclamée de 750.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

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

**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 94.027,59 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 2 novembre 2021 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 15.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 24.674,69 €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 26.214,51 €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (15.000.- €+ 24.674,69 €+ 26.214,51 €= $\Rightarrow$ ) 65.889,20 €avec les intérêts légaux à partir du 21 janvier 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

**déclare** le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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**