

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1955 /23
(Rôle L-TRAV-150/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 29 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLE, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERRESSE,

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.)

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 mars 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 22 avril 2021, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 1^{er} juin 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Maître Clément SCUVÉE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO se présenta pour la partie défenderesse. Maître Franca ALLEGRA, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail par son courrier télécopié du 6 octobre 2022 que son mandant n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 mars 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 12.500 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 1^{er} juin 2023, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, a informé le tribunal par un courrier télécopié du 6 octobre 2022 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 7 novembre 2016 avec effet au même jour en la qualité de femme de ménage.

En date du 2 décembre 2019, elle a été licenciée avec le préavis légal de deux mois commençant le 15 décembre 2019 pour prendre fin le 14 février 2020.

Par un courrier recommandé du 5 décembre 2019, elle a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont elle a fait l'objet.

L'employeur, par lettre recommandée datée du 16 décembre 2019, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 6 mars 2020, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté les motifs du licenciement.

PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 16 décembre 2019 quant à la précision des motifs du licenciement et quant au défaut de leur caractère réel et sérieux.

Elle conclut donc au caractère abusif du licenciement intervenu en date du 2 décembre 2019 et elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 2.500 euros au titre d'indemnisation de son préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Concernant le licenciement avec préavis, elle estime que les motifs seraient énoncés avec suffisamment de précision et seraient réels et sérieux.

L'employeur estime encore que le montant réclamé à titre d'indemnisation du préjudice moral serait exagéré.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

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

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

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

Il résulte de la lettre de motivation du 16 décembre 2019 que PERSONNE1.) a été licenciée pour ses absences multiples, désorganisant la bonne marche de l'entreprise, pour l'inexécution de certaines tâches de travail, manquement professionnel, insuffisance professionnelle et refus de travail et, enfin, pour absence de confiance.

En l'espèce, la lettre de motivation répond en partie aux critères de précision requis.

Ainsi, dans la dernière partie du premier motif, l'employeur fait état de ce que deux collègues de travail auraient aperçu la requérante en bonne humeur dans un café à ADRESSE5.) pendant son incapacité de travail.

Or, l'employeur n'a indiqué aucune date, de sorte qu'il y a lieu de considérer que la requérante est mise dans l'impossibilité de prouver le contraire de ce qui lui est reproché et de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

Ce motif est dès lors à écarter.

Les motifs énoncés sous les points 2 (inexécution de certaines tâches de travail, manquement professionnel, insuffisance professionnelle et refus de travail) sont énoncés en des termes trop généraux et de façon trop imprécise et sont par conséquent à écarter.

Il convient encore de relever que les prétendus faits où la requérante aurait été vue dans un café pendant son congé de maladie ne sont pas datés, de sorte que cette dernière ne peut pas rapporter la preuve du contraire.

Pour le surplus, en ce qui concerne la première partie du premier motif ainsi que la partie relative à la formation HACCP, la lettre de motivation du 16 décembre 2019 émanant de la société SOCIETE1.) revêt le caractère de précision requis par la loi.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment sérieuse pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Quant au bien-fondé du premier motif contenu dans la lettre de licenciement, l'employeur a produit en cause trois attestations testimoniales établie par PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

En premier lieu, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un taux d'absences de 73,30 % durant l'année 2019. En outre, il lui reproche de l'avoir prévenu en dernier minute de la prolongation de son arrêt de maladie, rendant difficile l'organisation du travail et la gestion de la crèche.

PERSONNE1.) fait plaider avoir été victime d'un premier accident de travail en date du 19 mars 2019. Le 1^{er} mai 2019, elle aurait chuté et aurait subi un deuxième accident de travail. Par ailleurs, l'employeur aurait toujours été informé des prolongations des incapacités de travail et reçu les certificats médicaux en respect de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il résulte en effet du relevé des absences de PERSONNE1.) versé par l'employeur que l'absence du 19 mars au 25 mars 2019 a sa cause dans un accident de travail.

Il appert encore des pièces versées par la requérante qu'en date du 1^{er} mai 2019, elle avait glissé et s'est blessée à l'épaule. Des certificats médicaux circonstanciés et détaillés sont

produits en cause. Une intervention chirurgicale était devenue nécessaire et s'est déroulée en date du 12 juin 2019.

Il convient de rappeler que les absences habituelles pour cause de maladie peuvent à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise.

En ce qui concerne le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé, la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé;
- il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut donc être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Il est cependant encore de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

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

Il a ainsi été retenu que les absences dues à des accidents de travail ont leur origine dans l'activité de l'entreprise.

L'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail n'est pas un motif de licenciement.

Les absences pour raisons médicales consécutives à un accident du travail ne justifient donc pas un licenciement avec préavis.

Elles ne sont dès lors pas de nature à constituer un motif valable de licenciement.

Il y a encore lieu d'observer que dans la lettre de motivation, l'employeur n'a pas mentionné les deux accidents de travail de la requérante et n'a en conséquence pas fait un relevé exact des absences ayant eu pour cause ces accidents de travail. D'un autre côté, l'employeur a également inclus dans les absences pour raison de congé.

Ce motif n'est dès lors pas à considérer comme être réel et sérieux et est à écarter.

Par ailleurs, en ce qui concerne les informations relatives aux prolongations des incapacités de travail, le contrat de travail prévoit que le salarié est obligé d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement.

Par conséquent, l'employeur ne saurait valablement reprocher à la requérante de l'avoir averti déjà la veille de la prolongation d'absence.

Ce motif est dès lors également dépourvu de tout caractère réel et sérieux.

Il reste encore à analyser le reproche de ne pas avoir suivi une formation HACCP.

La réalité de ce motif n'est pas établie par les pièces versées en cause.

Au vu de ce qui précède, il convient de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 2.500 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée est à évaluer, compte tenu de son ancienneté de service de trois années et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono à la somme de 1.200 euros.

Quant à l' l'exécution provisoire

Les dommages-intérêts ne constituent pas des créances salariales, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

Quant à l'indemnité de procédure

Finalement, PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

donne acte à L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, qu'il n'a actuellement pas de revendications à formuler dans la présente affaire;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 2 décembre 2019;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.200 euros ;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.200 euros (mille deux cent euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG