

Répertoire no 2913/23

L-TRAV-98/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 14 NOVEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Jeff JÜCH

Laurent BAUMGARTEN

Yves ENDERS

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Nathalie SARTOR, 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 14 février 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1^{er} mars 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 24 octobre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Nathalie SARTOR.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 février 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) dommage matériel : | 30.000.- € |
| 2) dommage moral : | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 40.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la date du 3 mars 2021, date de la contestation des motifs du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

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

A l'audience du 24 octobre 2023, la requérante a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif alors que ce préjudice serait couvert par les indemnités pécuniaires de maladie et par la rente professionnelle de l'Association assurance accident (AAA) qu'elle a touchées après son licenciement.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 2 juillet 2018 en qualité d'« opérateur de production », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 6 janvier 2021 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 22 janvier 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 25 janvier 2021.

Le courrier du 25 janvier 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 3 mars 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motivation du congédiement en quoi son absence aurait perturbé son organisation et sa bonne marche.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle soutient en effet que la lettre de motifs est claire.

Elle fait ainsi valoir que l'absence habituelle pour cause de maladie constitue le motif du licenciement et que dans ce cas la désorganisation de la société est présumée.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

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

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

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

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

Or, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motivation du congédiement le motif du licenciement de la requérante, à savoir son absence prolongée pour la période allant du 12 mars 2020 au 6 janvier 2021.

La partie défenderesse a ensuite indiqué dans la lettre de motifs que l'absence prolongée de la requérante a perturbé l'organisation et la bonne marche de la société.

La partie défenderesse a finalement indiqué dans cette lettre en quoi il y a eu désorganisation de la société.

Elle y a en effet indiqué qu'elle n'a pas été en mesure d'organiser utilement et efficacement le remplacement de la requérante avec le personnel en place alors qu'elle n'aurait pas eu connaissance de la date de reprise éventuelle du travail de son ancienne salariée.

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

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

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

Elle fait d'abord valoir que le licenciement lui a été notifié alors qu'elle aurait été en incapacité de travail liée à un accident de travail.

Elle fait ainsi valoir qu'au vu de son incapacité de travail prolongée au-delà de vingt-six semaines et de l'origine professionnelle de sa maladie, la partie défenderesse ne pouvait ni la licencier, ni invoquer la désorganisation de son service.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse doit elle-même supporter les conséquences de son accident de travail alors qu'elle aurait en vertu de l'article L.312-1 du code du travail l'obligation de résultat d'assurer sa santé et sa sécurité au travail.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a contresigné la déclaration d'accident qu'elle a faite et qu'elle n'a jamais contesté son accident de travail.

Elle conteste ensuite que son absence ait désorganisé la partie défenderesse.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a toujours informé la partie défenderesse de ses absences et qu'elle lui a remis ses certificats médicaux, de sorte que la partie défenderesse aurait été au courant de la durée de ses incapacités de travail et qu'elle aurait pu organiser le travail en répartissant son travail sur ses collègues de travail.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse est de mauvaise foi en indiquant dans la lettre de motifs qu'elle a été absence pour cause de maladie alors qu'elle aurait su qu'elle a été absente suite à un accident de travail.

Elle fait finalement valoir que son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), a mis en cause le caractère véridique de son accident de travail.

Elle renvoie ainsi aux attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) afin de démontrer qu'elle est encore allée travailler avec une attelle au bras jusqu'au 13 mars 2020.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir que la longue absence de la requérante a désorganisé son entreprise alors même qu'elle occupe une soixantaine de salariés.

Elle fait en effet valoir que ses salariés ont tous des tâches différentes.

Elle conteste ensuite qu'PERSONNE2.) ait harcelé la requérante.

Elle donne à considérer que la requérante a suite à son accident de travail continué à travailler encore pendant trois semaines et qu'elle aurait stoppé son activité dès le 24 février 2020 si elle avait été harcelée au travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte au contraire de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) que ce dernier a encouragé la requérante à aller voir le personnel de santé pour se faire soigner.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle a licencié PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE3.) est la mère de la requérante.

Elle conteste ensuite que la requérante ait eu à porter des charges lourdes.

Elle fait ainsi valoir que le rapport de l'ITM qu'elle a versé au dossier, ainsi que l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), contredisent l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Elle fait en effet valoir qu'il résulte notamment du rapport de l'ITM que la requérante ne devait pas porter de charges lourdes et que cette dernière avait un problème d'absentéisme récurrent.

Elle conteste ensuite que la maladie de la requérante ait une origine professionnelle.

Elle soutient ainsi que la requérante avait un état de santé défaillant avant de venir travailler chez elle.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des rapports médicaux et des certificats de maladie que la requérante a versés au dossier que la requérante a déjà à son embauche eu un état médical qui n'était pas très bon.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a une maladie dégénérative qui était déjà sous-jacente dans son organisme.

Elle fait ainsi encore valoir que son état a évolué pendant un certain nombre d'années avant d'en venir à la situation de 2020.

Elle soutient finalement à ce sujet que la requérante portait en elle sa maladie qui serait due à son activité professionnelle antérieure et non pas à elle-même.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte du mail de PERSONNE5.), l'administrateur-délégué de la société, du 4 décembre 2020 que la requérante lui a déclaré avoir déjà eu cette même blessure lors de l'un de ses emplois précédents où elle se serait occupée de personnes physiques.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est pas responsable de cette situation.

Elle formule encore une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.) :

« Attendu que la dame PERSONNE6.) était attachée au poste de préparatrice de commande.

Que son emploi consistait à scanner, contrôler les produits, les dates de péremption des lots et à emballer les commandes.

Que les produits étaient préparés par des tierces personnes en amont sur le convoyeur électrique, alors qu'il suffit seulement d'appuyer sur un bouton pour le mettre en route.

Que la dame PERSONNE7.) a préféré tirer les bacs manuellement plutôt que de les faire avancer en mode automatique, alors que ces bacs contenaient des compléments alimentaires d'un poids de l'ordre de 800 grammes.

Que suite à cette manœuvre de sa part qui consistait en une mauvaise manipulation elle a fait une déclaration d'accident le 24 février 2020.

Qu'elle a cependant continué à travailler, de sa propre initiative avec le bras en écharpe jusqu'au 12 mars 2020 alors même qu'elle a déclaré avoir déjà eu cette même blessure lors de ses emplois précédents.

Que Mr PERSONNE8.) lui a pourtant conseillé de se rendre plutôt chez un médecin, un kinésithérapeute, ou tout autre professionnel de santé au lieu de continuer à travailler avec le bras en écharpe, ce qu'elle a refusé.

Qu'ensuite son employeur a pris l'initiative d'adapter son poste de travail afin de la soulager dans ses tâches.

Que pendant toute cette période son poste de travail a été réduit aux plus simples tâches, à savoir le traitement des retours des clients.

Que ses fonctions ont dès lors consisté à ouvrir les colis, contrôler les produits et les remettre en stock. »

Elle conclut finalement que le licenciement de la requérante est fondé.

Elle fait en effet valoir qu'elle aurait pu licencier la requérante pour faute grave.

La requérante fait répliquer que ni le tribunal, ni elle, n'est médecin.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse a certifié l'accident de travail qui lui aurait été indemnisé.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas contesté l'accident de travail pendant plusieurs mois.

Elle fait ensuite valoir que le tapis automatique a fonctionné le jour en question.

Elle fait ainsi valoir qu'PERSONNE2.) est malvenu de dire que le tapis n'a pas fonctionné alors qu'il n'aurait pas été témoin de son accident de travail.

Elle fait en effet valoir que personne n'a assisté à son accident de travail.

Elle fait ensuite valoir que le rapport de l'ITM n'est pas pertinent à ce sujet alors qu'il aurait été rendu huit mois après son accident de travail.

Elle fait ensuite valoir que ce rapport est contesté par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Elle fait encore valoir que le courrier de PERSONNE5.) ne saurait pas valoir comme preuve alors que PERSONNE5.) serait l'administrateur-délégué de la partie défenderesse.

La requérante fait finalement valoir que son incapacité de travail pour cause de maladie ne constitue pas une faute grave.

La partie défenderesse conteste que le tapis a fonctionné le 24 février 2020.

Elle fait ensuite valoir que la faute de la requérante consiste dans le fait d'avoir continué à travailler à l'arrêt du tapis.

En ce qui concerne finalement le rapport de l'ITM, la partie défenderesse soutient qu'il doit être pris en considération alors que les conditions de travail auraient été les mêmes que lorsque la requérante travaillait encore.

Elle fait encore valoir que PERSONNE4.) a chargé son attestation testimoniale alors qu'il ne se serait pas bien entendu avec PERSONNE2.) et PERSONNE5.).

La requérante fait répliquer qu'elle a été déclarée apte pour le poste au moment de son embauche.

Elle fait finalement valoir qu'il est superfétatoire que le tapis n'a pas fonctionné alors qu'elle a quand même dû manipuler des colis lourds.

La requérante conclut partant qu'un accident de travail peut arriver dans ces conditions.

La partie défenderesse fait finalement répliquer qu'un examen médical d'embauche n'est pas aussi poussé.

Elle soutient à ce sujet qu'une visite médicale n'est pas détaillée à ce point-là.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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 de travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Les périodes d'incapacité de travail postérieures à l'accident de travail ne sauraient partant pas justifier le licenciement du salarié.

Or, il résulte des éléments du dossier que la requérante a déclaré avoir eu un accident de travail en date du 24 février 2020.

Il en résulte ensuite que la déclaration de l'accident de travail que la requérante a faite en date du 4 mars 2020 a été contresignée par la partie défenderesse.

Il en résulte encore que le docteur PERSONNE⁹) a en date du 9 août 2020 fait une déclaration médicale d'une maladie professionnelle suivant laquelle la maladie de la requérante a sa cause professionnelle dans son activité professionnelle et que la requérante est en arrêt de travail à cause de cette maladie.

Il en résulte finalement que le médecin conseil de l'Administration du Contrôle médical de la sécurité sociale a dans un avis du 22 mars 2021 déclaré la demande de la requérante fondée, de sorte que l'indemnisation des suites de l'accident de la requérante a été prise en charge par l'AAA.

Il résulte partant de ces éléments que la période d'incapacité de travail de la requérante est due à son accident de travail, de sorte que la partie défenderesse n'a en application des développements qui précèdent pas été en droit de la licencier,

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 6 janvier 2021 doit partant être déclaré abusif.

Il y a partant lieu de rejeter l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse qui n'est ni pertinente, ni concluante.

c) Quant à la demande indemnitaire de la requérante : quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € 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 demande qu'elle a été victime d'une mesure injustifiée après deux ans et demi de service auprès de la partie défenderesse et qu'elle a du fait de son licenciement été confrontée à un avenir professionnel et financier incertain.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des éléments du dossier qu'elle a fait l'objet de mesures injustes alors qu'elle a été victime d'un accident de travail qui aurait bouleversé sa vie.

Elle fait ensuite valoir que bien que l'origine de la maladie soit professionnelle, la partie défenderesse ne lui a porté aucun secours.

Elle fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse a refusé de déclarer son accident de travail et de le reconnaître en tant que tel jusqu'à ce qu'elle soit hospitalisée.

Elle fait ainsi valoir que c'est elle-même qui a dû faire les démarches pour déclarer son accident de travail et constituer son dossier auprès de l'AAA.

Elle soutient ensuite que les échanges versés établissent une attitude proche du harcèlement de la part de son responsable qui se serait exprimé envers elle d'une manière agressive et qui aurait fait de la rétention de documents à plusieurs reprises depuis son accident de travail.

Elle fait encore valoir que son responsable l'a même accusée à plusieurs reprises de feindre sa maladie pour pouvoir bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'en regard à ses nombreux examens, rendez-vous, traitements et interventions médicaux, l'attitude de la partie défenderesse est scandaleuse.

Elle fait encore valoir qu'elle a un suivi psychologique depuis le 24 février 2020.

Elle fait en effet valoir qu'elle est toujours en incapacité de travail à l'heure actuelle et qu'elle a des difficultés à se replacer sur le marché du travail.

La requérante fait ainsi valoir que l'indemnité qu'elle sollicite au titre de son préjudice moral est destinée à réparer l'atteinte à sa dignité, ainsi que les inquiétudes et les soucis causés par l'obligation et la difficulté de rechercher un nouvel emploi.

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

Elle donne à considérer que la requérante a une faible ancienneté dans la société et qu'elle touche actuellement encore une rente de l'AAA.

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.

Or, la requérante, qui est actuellement toujours en incapacité de travail pour cause maladie, a bien qu'elle touche une rente de l'AAA certainement dû se faire des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a encore subi une atteinte portée à sa dignité de salariée.

La requérante a partant subi un dommage moral du fait de son licenciement, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 7.500.- €

II. Quant à la demande de la requérant en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné que la requérante a à l'audience du 24 octobre 2023 informé le tribunal de ce siège que son syndicat prend en charge ses frais d'avocat, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

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 renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 6 janvier 2021 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 7.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

déclare non fondée sa demande en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS