

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du 27 juin 2022 de M. le Vice-Bâtonnier désignant Maître Juliette ADDOU comme mandataire

Rép.no.2905/23

L-TRAV-161/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 13 NOVEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Juliette ADDOU, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Pierre BRASSEUR, 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 8 mars 2023, sous le numéro fiscal 161/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 mars 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 23 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 8 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer la somme de 13.612,14 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} juillet au 14 décembre 2021 inclus ainsi que la somme de 3.000 euros au titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral.

PERSONNE1.) demande finalement que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 23 octobre 2023, le requérant a demandé au Tribunal de réserver le volet de sa demande en paiement d'arriérés de salaire correspondant à la période du 1^{er} au 18 juillet 2021 suite à une décision du Conseil arbitral de la Sécurité sociale du 12 octobre 2023.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé par contrat à durée indéterminée du 17 septembre 2019 en qualité de machiniste à compter du 1^{er} octobre 2019.

En date du 19 juillet 2021, le médecin du travail a constaté que PERSONNE1.) n'était pas apte à occuper le poste en question.

Par courrier du 7 octobre 2021, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant son licenciement moyennant un préavis de deux mois ayant débuté le 15 octobre et ayant expiré le 14 décembre 2021.

III. Les prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) soutient qu'à compter du mois de juillet 2021, et ce jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la société SOCIETE1.) SARL se serait abstenue de lui verser son salaire alors même qu'il aurait été à sa disposition pour être affecté à un poste compatible avec ses aptitudes physiques. Il y aurait dès lors lieu de la condamner à lui payer des arriérés de salaire.

Pour résister à la demande du requérant, la société défenderesse soutient en premier lieu que le contrat de travail a été résilié de plein droit rétroactivement au 1^{er} octobre 2019 à la suite de l'examen médical du 19 juillet 2021, qui aurait constitué un examen médical d'embauche au sens de l'article L.326-1 du Code du travail.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL soutient que le contrat de travail aurait été résilié de plein droit à la date du 14 mai 2021 en raison de l'épuisement des droits du requérant à l'indemnité pécuniaire de maladie conformément à l'article L.125-4 du Code du travail.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, la société défenderesse conteste que PERSONNE1.) se serait tenu à sa disposition en soutenant qu'il a, au contraire, refusé de reprendre le travail alors même qu'elle l'y avait invité.

En tout état de cause, il y aurait lieu de débouter le requérant de sa demande en paiement de dommages et intérêts étant donné qu'il n'établirait pas avoir subi un quelconque préjudice moral.

IV. Les motifs de la décision

La requête est recevable en la pure forme pour avoir été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. L'examen médical du 19 juillet 2021

Alors même que l'examen du 19 juillet 2021 a eu lieu plus d'une année après l'embauche du requérant, la société SOCIETE1.) SARL fait plaider qu'il s'agissait de l'examen d'embauche de PERSONNE1.). Dans ce contexte, elle explique en substance qu'elle aurait été contrainte d'annuler les rendez-vous précédents, la plupart du temps ces annulations auraient été faites à la demande du requérant parce qu'il se trouvait en arrêt de travail. Ce n'est qu'à la quatrième tentative que le rendez-vous auprès du Service de santé au travail multisectoriel aurait pu avoir lieu et il aurait abouti à un constat d'inaptitude.

Malgré les efforts qu'aurait déployés la société SOCIETE1.) SARL pour permettre au requérant de bénéficier dans un délai raisonnable d'un examen médical d'embauche à la suite de son engagement en septembre 2019, la visite médicale du 19 juillet aurait constitué son premier examen médical auprès du médecin du travail à compter de son embauche. Il se serait dès lors agi d'un examen médical d'embauche au sens de l'article L.326-1 du Code du travail. Il y aurait partant lieu de constater que le contrat de travail a été résilié de plein droit du fait de la déclaration d'inaptitude.

Le requérant s'oppose à cette analyse de la situation en donnant à considérer que l'examen médical du 19 juillet 2021 est intervenu largement au-delà du délai de deux mois à compter de l'embauche.

L'article L.326-1 du Code du travail dispose entre autres que « toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L.326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L.326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. »

L'article L.327-2 du Code du travail prévoit une peine d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et une amende de 251 à 25.000 euros ou l'une de ces peines seulement, notamment, à l'égard de tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution. Il résulte dès lors de la lecture conjointe des articles L.326-1 et L.327-2 précités que le Code du travail prévoit effectivement une obligation à la charge de l'employeur d'organiser pour chaque salarié un examen médical d'embauche. Cette obligation est une obligation de résultat.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL explique qu'elle aurait à plusieurs reprises relancé le service de médecine du travail compétent et qu'elle aurait annulé plusieurs rendez-vous en raison de l'incapacité de travail du requérant. S'il résulte des éléments du dossier que la société défenderesse a effectivement annulé plusieurs rendez-vous auprès du Service de santé au travail multisectoriel, il n'en résulte cependant pas que ces annulations ont eu lieu à la demande du requérant dont il n'est pas établi non plus que son état de santé l'empêchait de se rendre aux rendez-vous en question.

Eu égard à son obligation de résultat d'organiser un examen médical d'embauche dans les délais impartis, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SARL de faire le nécessaire pour que l'examen d'embauche puisse avoir lieu en insistant notamment auprès de son salarié pour qu'il se rende aux rendez-vous.

Eu égard au délai de 21 mois séparant la date d'entrée en fonction (1^{er} octobre 2019) et la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude du requérant (17 juillet 2021), il ne saurait être retenu que cet examen médical ait constitué un examen médical d'embauche susceptible d'entraîner la réalisation de la condition résolutoire et la résiliation de plein droit du contrat de travail.

B. L'épuisement des droits

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL soutient que le contrat de travail aurait été résilié de plein droit à la date du 14 mai 2021, date à laquelle le requérant aurait épuisé ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie.

A l'appui de son moyen, la société SOCIETE1.) SARL se réfère à un courrier du Centre commun de la Sécurité sociale informant le requérant de la clôture de son affiliation aux régimes de la Sécurité sociale pour la période du 14 mai au 3 août 2021 au motif que les conditions d'une affiliation obligatoire ne seraient plus remplies dans son chef.

L'article L.125-4 du Code du travail dispose :

« Le contrat de travail cesse de plein droit:

1. le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu;
2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code des assurances sociales;
3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe;
4. le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée;
5. le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes. »

Force est de constater qu'aucune de ces dispositions ne prévoit de résiliation de plein droit du contrat de travail en cas de clôture par le Centre commun de l'affiliation du salarié aux régimes de Sécurité sociale.

Si l'article L.125-4 vise le cas de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, force est de constater que la décision de désaffiliation n'est pas synonyme d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie.

En effet, l'article 14 du Code de la Sécurité sociale dispose à son paragraphe 3 :

« En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux alinéas précédents à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours. La Caisse nationale de santé peut préciser dans ses statuts les renseignements, documents et pièces relatifs à la cessation de l'affiliation à fournir par les personnes ayant droit au maintien de l'indemnité pécuniaire ».

En vertu de l'article 14.2 du Code de la Sécurité sociale, le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

Or, sur question du Tribunal, les parties ont indiqué que PERSONNE1.) n'a pas cumulé 78 semaines d'incapacité de travail sur une période de référence de 104 semaines.

C'est partant à tort que la société SOCIETE1.) SARL fait plaider que le contrat de travail aurait été résilié de plein droit au 14 mai 2021.

C. Les suites du constat d'inaptitude

La société SOCIETE1.) SARL conteste que PERSONNE1.) ait été à sa disposition pour reprendre le travail à un autre poste compatible avec ses aptitudes physiques. Elle soutient au contraire qu'il aurait refusé de venir au travail pour trouver une solution.

A l'appui de sa version des faits, elle verse une attestation testimoniale rédigée par l'épouse de son gérant et elle offre de prouver par l'audition de cette même personne les faits suivants :

SCAN ATTESTATION TESTIMONIALE

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article L.326-9 (4), l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail. S'agissant d'une obligation de moyen, il appartient à l'employeur d'établir qu'il a fait des efforts loyaux et honnêtes pour réaffecter le salarié à un poste adapté.

Si en dépit de ces efforts, l'employeur n'est pas en mesure de proposer un poste adapté au salarié, il peut prendre l'initiative de résilier le contrat de travail.

En l'espèce, force est de constater en premier lieu que la société SOCIETE1.) SARL n'a pas licencié le requérant à l'expiration de sa dernière période d'incapacité de travail qui selon ses plaidoiries aurait expiré le 9 août 2021.

Force est par ailleurs de constater que la société n'établit pas non plus avoir fait des efforts pour réaffecter PERSONNE1.) à un autre poste. En effet, il ne résulte ni de l'offre de preuve ni de l'attestation testimoniale qu'un autre poste aurait été proposé par la société défenderesse au requérant. Tant l'attestation que l'offre de preuve font état d'un entretien téléphonique entre l'épouse du gérant de la société SOCIETE1.) SARL et celle de PERSONNE1.) et ni l'attestation, ni l'offre de preuve ne fait état d'une proposition d'un autre poste qui aurait été adapté aux aptitudes physiques du requérant. Il y a partant lieu de les écarter toutes les deux pour être ni précises, ni pertinentes, ni concluantes.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que PERSONNE1.) est en droit de réclamer le paiement du salaire jusqu'à la date d'expiration du délai de préavis, c'est-à-dire le 14 décembre 2021.

Il y a lieu de donner acte à PERSONNE1.) qu'il a réservé le volet de sa demande portant sur un montant de 1.494,47 euros relatif à la période du 1^{er} au 18 juillet 2021 et de faire droit à sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} août au 14 décembre 2021 pour le montant, non autrement contesté, de 12.117,67 euros.

En revanche, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande du requérant tendant au paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral. Il résulte en effet des éléments du dossier que la première et unique démarche du requérant afin d'obtenir le paiement des salaires litigieux a été faite en mars 2022 à l'initiative d'une organisation syndicale, soit plusieurs mois après l'expiration du délai de préavis. Un tel comportement n'est pas de nature à démontrer que le requérant aurait subi du fait de cette situation un préjudice justifiant l'octroi de dommages et intérêts.

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'il a réservé le volet de sa demande relatif à la période du 1^{er} au 18 juillet 2021 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} août au 14 décembre 2021 pour le montant de 12.117,67 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 12.117,67 euros avec les intérêts légaux à compter du 8 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral et en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.