

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3138/2023
(rôle L-TRAV-698/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 1 D E C E M B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), ci-avant agente de nettoyage auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, demeurant à ADRESSE2.), en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son/ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE4.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE5.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 15 décembre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 13 janvier 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 21 avril 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 21 avril 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 22 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 24 novembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Pierre-Alain HORN, en remplacement de Maître Hanan GANA-MOUDACHE, le mandataire de la partie requérante, et Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été avancé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 26

octobre 2021 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 10.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et la somme de 10.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 7.644,85 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 8 novembre 2019, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité d'agent de nettoyage pour une période allant du 10 novembre 2019 au 7 janvier 2020.

Par avenant du 6 janvier 2020 le contrat de travail à durée déterminée est devenu un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 8 janvier 2020.

Par courrier recommandé du 14 octobre 2021, PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 26 octobre 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 4 novembre 2021, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2021, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 16 décembre 2021, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

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 (...). »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes 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) du code 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.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour ses absences habituelles pour cause de maladie et pour la désorganisation engendrée.

La société SOCIETE1.) y a précisé la date des absences et le nombre de jours d'absence pour les années 2020 et 2021, chiffrant le taux d'absentéisme pour cause de maladie à 32 % pour les deux années.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle n'aurait commis aucune faute de nature à justifier son licenciement alors qu'elle aurait toujours pris soin d'informer son employeur de ses arrêts médicaux et de transmettre ses arrêts à ce dernier.

L'employeur ne préciserait en outre pas comment il aurait dû réorganiser son service et en quoi ses absences auraient remis en cause le fonctionnement de la société.

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir licencié PERSONNE1.) en raison de ses nombreuses absences habituelles pour maladies ayant désorganisé le service.

Elle soutient que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise serait présumée si la fréquence des absences du salarié serait telle qu'elle ne permettrait plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

PERSONNE1.) n'établissant pas que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de ses absences, la société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer le licenciement comme régulier et justifié.

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 :

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

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 de licenciement.

Pour apprécier s'il y a en l'espèce absentéisme habituel pour cause de maladie, il y a lieu de prendre en considération les absences de PERSONNE1.) pour les années 2020 et 2021.

Si l'on effectue le calcul du taux d'absentéisme de PERSONNE1.) sur base des jours ouvrables, il résulte des certificats médicaux que PERSONNE1.) a été absente environ 145 jours de travail pour les années 2020 et 2021, ce qui correspond selon les calculs de la société SOCIETE1.) à un taux d'absentéisme d'environ 32%.

Les absences de PERSONNE1.), non contestées par cette dernière, constituent dès lors en l'espèce des absences habituelles pour cause de maladie.

Il faut considérer que, compte tenu du taux d'absentéisme élevé et répété, la société SOCIETE1.) était en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de PERSONNE1.) pour assurer une organisation efficace de son service, étant précisé que l'ancienneté au sein de l'entreprise ne justifie pas que l'employeur doive à l'infini faire face à l'absentéisme permanent de son salarié même justifié pour des raisons de santé.

PERSONNE1.) conteste que ses absences aient désorganisé le service de la société SOCIETE1.).

Il lui aurait partant appartenu de prouver que ses absences n'ont pas perturbé le fonctionnement de ce service, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En effet, PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Etant donné qu'il est 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 appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse.

Le tribunal de ce siège donne ainsi à considérer que la désorganisation évidente du service du fait des absences habituelles d'un salarié pour cause de maladie ne se trouve pas automatiquement écartée en raison de considérations abstraites concernant la nature et l'envergure de l'entreprise de l'employeur ou d'allégations qu'un salarié est facilement remplaçable.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

La fréquence et la durée des incapacités de travail de PERSONNE1.) ont forcément dû perturber l'organisation de la société SOCIETE1.).

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 26 octobre 2021 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.3 Demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à voir condamner l'employeur à lui rembourser le montant de 7.644,85 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 16 janvier 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que le licenciement de PERSONNE1.) a été déclaré régulier et que l'ETAT a dirigé sa demande à l'encontre de l'employeur, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) 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 revenant à la société SOCIETE1.) à la somme de 1.000,- euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec préavis du 26 octobre 2021 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Vanessa WERCOLLIER

s. Michèle GIULIANI

