

Répertoire no 854/24
L-TRAV-688/21

SOCIETE1.)

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 5 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Tom GEDITZ
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 Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Mélanie HUBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la SOCIETE2.),

personne morale de droit public, établi à L-ADRESSE2.), représentée par son président actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 octobre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 novembre 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 février 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Mélanie HUBSCH, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Joëlle CHOUCROUN.

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 19 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la SOCIETE2.), personne morale de droit public, 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 : | 50.000.- € |
| 2) dommage moral : | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 60.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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.

A l'audience du 13 février 2024, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante, ainsi qu'à la question de savoir si la partie défenderesse a licencié la requérante pendant une période de protection de cette dernière en raison de sa maladie.

Il y a lieu de leur en donner acte et de limiter les débats à ces deux dernières questions.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante.

Elle fait en effet valoir qu'elle est d'avis que le Tribunal du Travail n'est pas matériellement compétent pour connaître de la demande alors que la situation contractuelle de la requérante serait assimilable à celle d'un fonctionnaire d'Etat et qu'elle relèverait dès lors des juridictions administratives pour toutes revendications ou indemnités salariales.

En ce qui concerne son premier moyen, la requérante se base sur les articles 22 et 106 de la Constitution, sur l'article 5 de la loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et les SOCIETE2.), d'autre part, ainsi que sur la loi du 23 juillet 2016 réglant le montant et les modalités d'octroi du soutien financier annuel de la SOCIETE2.).

Elle fait plus particulièrement valoir qu'au vu de l'article 5 de la prédite loi du 10 juillet 1998, toute revendication salariale relève du statut des fonctionnaires de l'Etat.

Elle fait ainsi valoir que le contrat de travail de la requérante a un caractère hybride alors que cette dernière aurait travaillé pour elle et qu'elle aurait été rémunérée par l'Etat.

Elle fait en effet valoir que les ministres du culte sont exclusivement et directement rémunérés par l'Etat, ce qui aurait été le cas de la requérante, tant pendant la durée de ses fonctions que pendant ses longues périodes d'incapacité de travail et son préavis.

Elle fait encore valoir que la requérante reste en défaut de fonder la compétence matérielle du tribunal saisi sur une quelconque base légale.

Elle fait finalement valoir qu'il appartient à la requérante d'établir que les dispositions du code du travail s'appliquent en l'espèce, fait qu'elle contesterait pour les moyens qu'elle a précédemment exposés.

La partie défenderesse conclut partant que la requête doit être rejetée et que la requérante doit être déboutée de ses demandes.

La requérante fait au contraire valoir que le Tribunal du Travail est compétent *ratione materiae* pour connaître de sa demande.

Elle se base sur l'article 10 de son contrat de travail pour retenir qu'il a été dans l'intention des parties d'appliquer les dispositions du code du travail, y compris la compétence matérielle.

La requérante fait ainsi valoir que les parties ont prévu de soumettre leur contrat aux dispositions du code du travail peu importe qui paye son salaire.

B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte de l'article 8 de la convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement et les SOCIETE2.) que « le grand rabbin et le président du consistoire seront assistés d'un secrétaire qui sera élu et nommé par le Consistoire conformément aux conditions d'admission et la procédure établie dans le statut du Culte Israélite et dont la nomination sera notifiée au ministre des Cultes. ».

La loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la convention précitée prévoit effectivement dans son article 5 que les ministres du culte sont assimilés aux fonctionnaires de l'Etat quant aux régimes des traitements et des pensions.

Le texte prévoit l'assimilation quant aux régimes des traitements et des pensions, les articles subséquents reprenant par la suite les grades de traitement de la fonction publique.

L'article 6.1 prévoit ainsi que la fonction de secrétaire du Consistoire, telle qu'occupée par la requérante, est classée au grade C3.

Il n'en demeure pas moins que le terme « assimiler » n'a pas pour conséquence d'attribuer aux ministères du culte le statut de fonctionnaire.

Les ministres du culte se trouvent seulement sur un pied d'égalité avec les fonctionnaires en ce qui concerne leur traitement et leur pension, ce qui s'explique en toute logique par le fait que l'Etat paye leur traitement en tant que tiers payeur.

D'après l'article 84 de la Constitution, les contestations qui ont pour objet des droits civils sont exclusivement du ressort des tribunaux de l'ordre judiciaire, tandis que l'article 95 bis de la Constitution retient que le contentieux administratif est du ressort du Tribunal administratif et de la Cour administrative.

Si pour les contestations relatives à la rémunération des fonctionnaires et employés de l'Etat, les textes légaux prévoient de façon expresse la compétence des juridictions administratives, aucune disposition légale ne retient pareille compétence pour les ministres du culte du SOCIETE2.).

Non seulement aucun texte légal prévoit cette compétence pour le SOCIETE2.), mais le législateur a de surcroît été extrêmement clair en prévoyant dans l'article 4.1 de la loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement et les SOCIETE2.) que toutes les contestations pouvant naître de ce régime de service sont de la compétence des Tribunaux du Travail.

Le Tribunal du Travail est partant matériellement compétent pour connaître de la demande de la requérante, de sorte que le premier moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

La demande doit en outre être déclarée recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

II. Quant à la demande de la partie défenderesse tendant à voir rejeter les certificats médicaux versés par la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande ensuite à voir rejeter les certificats médicaux de la requérante alors que ces derniers seraient illisibles.

Elle fait en effet valoir qu'il est impossible de vérifier avec certitude les mentions qui y figurent et notamment les dates de début et de fin des incapacités de travail alléguées.

Elle conteste finalement avoir reçu l'intégralité des certificats médicaux versés en cause alors qu'il ne serait pas établi et contesté que les mails versés en cause par la requérante à l'appui de sa requête aient été réceptionnés par elle aux dates indiquées et que ces mails aient bien contenu en pièce jointe les certificats d'incapacité de travail dont se prévaudrait la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'il aurait appartenu à la requérante de lui adresser la copie des certificats médicaux par courrier recommandé afin de l'informer valablement de son incapacité de travail et de se réserver ainsi un document attestant la transmission des multiples certificats médicaux actuellement versés en cause, sachant qu'il appartient au salarié d'établir la remise entre les mains de l'employeur du certificat et non du seul envoi.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il convient de rejeter les pièces 6 à 32 de la requérante dont les mentions seraient totalement illisibles.

La requérante soutient au contraire que ses certificats médicaux sont recevables.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui aurait reçu ses certificats médicaux par mail, est de mauvaise foi.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a communiqué ses certificats médicaux à deux reprises à la partie défenderesse qui ne l'aurait plus informée par la suite que ses certificats médicaux étaient toujours illisibles.

B. Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse demande actuellement le rejet des certificats médicaux communiqués par la requérante alors qu'ils seraient illisibles.

Il résulte des plaidoiries des parties au litige qu'après communication des pièces par la requérante, la partie défenderesse lui a fait savoir que ses certificats médicaux étaient illisibles.

La requérante a alors recommunié ses certificats médicaux à la partie défenderesse et cette dernière n'a plus remis en cause la lisibilité de ces pièces avant les plaidoiries.

La partie défenderesse n'a ensuite tiré aucune conséquence juridique de son affirmation suivant laquelle elle n'aurait pas réceptionné l'intégralité des mails avec les certificats médicaux aux dates indiquées.

La partie défenderesse a finalement pris position sur le moyen de la requérante suivant lequel elle l'aurait abusivement licenciée en maladie.

Il y a partant lieu de prendre en considération les certificats médicaux de la requérante pour toiser son premier moyen.

III. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 15 mars 2016 en qualité de « secrétaire du Consistoire », l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 22 mars 2021.

La requérante a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 14 avril 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 7 mai 2021.

Le courrier du 7 mai 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 12 mai 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la notification du licenciement pendant une période de protection de la requérante en raison de sa maladie

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que son licenciement du 22 mars 2021 est abusif alors qu'il aurait été notifié pendant une période de maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle est tombée malade le 7 mai 2020, soit pendant l'état de crise.

Elle fait ainsi encore valoir qu'elle a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 7 au 22 mai 2020, puis de manière continue du 25 mai 2020 au 17 avril 2021.

Elle se base dès lors sur l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 pour retenir que la partie défenderesse ne pouvait pas la licencier avec préavis.

Elle fait encore valoir que le délai de protection contre le licenciement de 26 semaines a été suspendu pendant l'état de crise.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que cette suspension a continué jusqu'à aujourd'hui alors que la prédite loi du 20 juin 2020 n'aurait pas été abrogée.

La partie défenderesse fait valoir que la requérante a selon ses propres dires cumulé de manière successive 17 arrêts de maladie allant du 9 mars au 20 mars 2020, puis du 7 mai 2020 au 12 mars 2021, soit 45 semaines de maladie.

Elle se réfère à l'article 2 de la prédite loi du 20 juin 2020 pour retenir que la durée de suspension visée dans le cadre de cet article s'est étendue au 8 avril au 24 juin 2020.

Elle fait ainsi valoir que le premier certificat d'incapacité de travail dont se prévaudrait la requérante a pris effet le 8 mai 2020, au cours de la période de crise.

Elle fait dès lors valoir que la protection de la requérante contre son licenciement a recommencé à courir le 25 juin 2020 et qu'elle a pris fin le 24 décembre 2020, de sorte que le licenciement serait intervenu pendant la 38^{ème} semaine suivant la période de suspension de protection contre le licenciement.

Elle fait partant valoir que le licenciement intervenu par courrier daté du 22 mars 2021 est valable.

Elle fait finalement valoir que si l'article 2 paragraphe 2 de la prédite loi du 20 juin 2020 prévoit qu'à partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement, l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L.121-6 du code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visée à l'article L.124-2 du code du travail, les régimes dérogatoires mis en place en raison de la période légale de crise ont par hypothèse été temporaires et qu'ils se justifiaient par l'urgence de la situation.

Elle rappelle ainsi que l'état de crise à cause de la pandémie liée au Covid-19 a été décrété au Grand-Duché de Luxembourg en date du 18 mars 2020.

Elle fait ensuite valoir que cet état, durant lequel des règlements grand-ducaux pouvaient au vu de la situation exceptionnelle déroger aux lois existantes, a été prolongé par une loi du 24 mars 2020 pour une durée de trois mois.

Elle fait ainsi valoir que le 24 juin 2020 a donc juridiquement marqué la fin dudit état de crise et donc la fin des règlements grand-ducaux dérogatoires.

Conformément à l'article 32.4 de la Constitution, les règlements grand-ducaux pris en urgence pour répondre à cette situation critique ont cessé de produire leurs effets.

Elle fait partant valoir que la prédite loi du 20 juin 2020 ne doit pas s'entendre comme étant applicable ad vitam aeternam et pour toutes les situations.

Elle fait au contraire valoir que les dispositions de l'article de cette loi doivent s'entendre comme applicables pour les salariés dont la période de 26 semaines avait pris fin durant la période de crise.

Elle fait cependant valoir que tel n'a pas été le cas en l'espèce.

Elle fait partant valoir que la protection de la requérante contre son licenciement a recommencé à courir le 25 juin 2020 et qu'elle a pris fin le 24 décembre 2020, de sorte que le licenciement serait intervenu pendant la 38^{ème} semaine suivant la période de suspension de la protection contre le licenciement.

Elle conclut partant que le licenciement du 22 mars 2021 auquel il aurait été procédé en dehors de l'état de crise, bien au-delà de l'exigence de 26 semaines de protection, est valable.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'absence de très longue durée de la seule secrétaire chargée notamment du suivi de ses comptes, couplée à la situation économique très tendue pendant la période de crise, était de nature à entraîner une situation de cessation des paiements, ce qui aurait justifié même sans préavis la résiliation du contrat de travail de la requérante.

La requérante fait valoir que c'est la loi du 20 juin 2020 qui doit être prise en considération et non pas les règlements grand-ducaux pris pendant l'état de crise.

Elle fait valoir que cette loi, qui n'aurait pas été abrogée, est actuellement toujours valable.

La requérante fait ainsi valoir que cette loi ne fixe pas de limite en ce qui concerne la période de protection.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive..... ».

Aux termes de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du code du travail :

« Pour un salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident pendant la durée de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et par dérogation à l'article L.121-6, paragraphe 3, du Code du travail, le délai de protection contre le licenciement de vingt-six semaines est suspendu pour la durée d'incapacité de travail se situant pendant la durée de l'état de crise. Ce délai reprend son cours le lendemain de la fin de l'état de crise si le salarié se trouve toujours en incapacité de travail.

A partir du premier jour de la vingt-septième semaine de protection contre le licenciement, l'employeur averti conformément au paragraphe 1^{er} de l'article L.121-6 du code du travail ou en possession du certificat médical visé au paragraphe 2 du même article est autorisé, uniquement pour motifs graves, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 du Code du travail. ».

Or, la prédite loi du 20 juin 2020 porte dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19, de sorte qu'elle n'a été applicable que pendant cet état de crise qui a débuté le 18 mars 2020 pour prendre fin le 24 juin 2020.

En effet, l'état de crise a été décrété par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et a été prorogé de trois mois par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Il en résulte que la requérante, qui a été en incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 7 mai 2020 et dont le congé de maladie a continué à la fin de l'état de crise déclarée le 24 juin 2020, ne saurait pas invoquer l'article 2 paragraphe 2 de la prédite loi du 20 juin 2020 pour voir déclarer son licenciement abusif.

Etant donné que la requérante a été en incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 7 mai 2020, le délai de protection a d'après l'article 2 paragraphe 1 de la prédite loi du 20 juin 2020 été suspendu pendant l'état de crise pour reprendre le 25 juin 2020.

La protection contre le licenciement d'une durée de 26 semaines a partant pris fin le 24 décembre 2020.

Le licenciement avec préavis que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre la requérante en date du 22 mars 2021, soit bien après le 24 décembre 2020, n'a partant pas été prononcé pendant une période de protection de la requérante en raison de sa maladie.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté.

Il y a partant lieu de refixer l'affaire à une date ultérieure pour continuation de débats.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte aux parties aux litiges qu'elle limitent les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de PERSONNE2.) , ainsi qu'à la question de savoir si la SOCIETE2.), personne morale de droit public, a licencié PERSONNE3.) pendant une période de protection de cette dernière en raison de sa maladie ;

se déclare matériellement compétant pour connaître de la demande de PERSONNE2.) ;

dit que la SOCIETE2.), personne morale de droit public, a respecté les dispositions légales relatives à la protection du salarié pendant son incapacité de travail ;

partant **dit** que le licenciement prononcé par courrier du 22 mars 2021 n'a pas été prononcé pendant une période de protection de PERSONNE2.) en raison de sa maladie ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 11 juin 2024, 15h00 heures, salle JP.1.19**, pour continuation des débats ;

réserve toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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