

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2538/2023
(rôle L-TRAV-513/2022)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 06 OCTOBRE 2023

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.), salariée, demeurant à D-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Stephan Wonnebauer, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

e t

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre du commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Georges PIERRET, 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 ;

- **Mona-Lisa DERIAN**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 30 août 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 16 septembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Georges PIERRET et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 20 janvier 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 21 avril 2023 pour plaidoiries.

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

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Stéphanie COLLMANN, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, le mandataire de la partie requérante, et Maître Sébastien COÏ, en remplacement de Maître Georges PIERRET, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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 fixé,

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 30 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 28 mars 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme actualisée de 4.116,95 euros net à titre de préjudice matériel ainsi que la somme de 2.800,- euros à titre de 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 850,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 22 octobre 2020 PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « Verkäuferin/Serviererin ».

Par courrier recommandé du 28 mars 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 7 avril 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 5 mai 2022, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 12 mai 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués à la base de ce dernier.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec préavis du 28 mars 2022

3.1.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

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.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) ses absences habituelles pour maladie ainsi que de son attitude envers ses collègues de travail.

Quant au reproche relatif aux absences de PERSONNE1.), il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) a non seulement indiqué dans lettre de licenciement la date des absences de PERSONNE1.) et le nombre total des jours d'absence de PERSONNE1.) pour les années 2021 et 2022, mais elle y a également précisé la désorganisation engendrée par les absences pour maladie de PERSONNE1.).

Le motif indiqué répond partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

Quant au motif relatif à l'attitude de PERSONNE1.) envers ses collègues de travail et en présence de la clientèle, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) ne fournit aucune précision quant aux dates auxquelles PERSONNE1.) aurait eu un comportement déplacé et quant aux propos exacts tenus par PERSONNE1.).

Dans sa lettre de motifs, la société SOCIETE1.) cite en outre des propos de deux employées de la société SOCIETE1.) transmis à la société SOCIETE1.) par voie électronique en date des 4 et 5 mai 2022, soit après le licenciement.

Le deuxième reproche ayant été rédigé de manière générale et la société SOCIETE1.) ne pouvant pas a posteriori fonder son licenciement sur d'autres motifs, il y a lieu de l'écarter.

3.1.2 Le caractère réel et sérieux du motif

La société SOCIETE1.) fait valoir que le licenciement prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) serait régulier en raison des absences récurrentes pour maladie de cette dernière, absences ayant désorganisé le service.

PERSONNE1.) aurait ainsi été absente 40 jours pour 2021 et 15 jours sur une période de deux mois et demi pour l'année 2022.

Au vu du nombre des absences de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) estime que la désorganisation du service serait présumée.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des absences pour maladie mais elle fait valoir qu'il n'y aurait pas désorganisation du service alors que les relevés de

pointage des autres salariés versés en cause ne permettraient pas d'établir un lien causal entre les heures supplémentaires des autres salariés et ses absences pour maladie.

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.

Le tribunal retient que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, du salarié, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace. Ces absences doivent revêtir un caractère irrégulier ou imprévisible mettant l'employeur dans une situation où il ne peut plus raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise. (en ce sens C.S.J., 8e, 15 juillet 2010, numéro 35253 du rôle)

En l'espèce, la réalité des absences de PERSONNE1.) n'est pas contestée.

PERSONNE1.) a totalisé 40 jours d'absence pour l'année 2021 (à partir du mois d'octobre 2021) et 15 jours pour les deux premiers mois de l'année 2022, soit 440 heures pour toute la période visée.

Les arrêts maladie ne portaient à chaque fois que sur quelques jours, arrêts qui ont depuis octobre 2021 sans cesse été prolongés. Pour l'année 2021, PERSONNE1.) comptabilise à partir du mois d'octobre 7 arrêts maladie.

PERSONNE1.) a par la suite continué à être absente pour maladie pendant son préavis.

Ces périodes d'absences de la requérante peuvent en conséquence être considérées au regard de leur durée et de leur fréquence comme des absences habituelles pour raison de santé.

Il y a lieu de retenir que les absences nombreuses et répétées de la requérante ont nécessairement causé des problèmes d'organisation à l'employeur au niveau du planning de travail et engendré un surplus de travail pour les autres salariés de l'équipe de sorte que la société SOCIETE1.) n'a plus pu compter sur une collaboration de sa salariée.

PERSONNE1.) n'établit en outre pas que le service n'aurait pas été désorganisé, cette dernière ne versant aucune pièce en ce sens et se contentant de contester les relevés de pointage des autres salariés indiquant la prestation d'heures supplémentaires.

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.

Les absences de PERSONNE1.) étaient donc non seulement répétées, mais également irrégulières et imprévisibles, entrecoupées par de nombreux certificats médicaux, mettant la partie défenderesse dans une situation où elle ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancien salarié, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

La partie défenderesse était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration de la requérante ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à la partie défenderesse de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

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

En conséquence, le licenciement avec préavis du 28 mars 2022 est à déclarer régulier et les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral sont à déclarer non fondées et à rejeter.

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.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la société SOCIETE1.) à 500,- euros.

PARCES 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 28 mars 2022 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 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 anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500,- 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**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.