

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2539/2023
(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 F-ADRESSE1.),

demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE2.), inscrite au registre du commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

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 du commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

défenderesse principale et défenderesse par reconvention, 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° NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

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.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 19 septembre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 14 octobre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, 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 Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, le représentant du mandataire de la partie requérante, et Maître Olivier GOERES, 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.

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 19 septembre 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 de voir déclarer le licenciement avec préavis du 6 janvier 2022 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme actualisée de 4.994,91 euros à titre de dommage matériel et la somme de 15.000,- euros à titre de dommage moral, à chaque fois avec les intérêts au taux légal majoré à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 10.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice subi du chef des actes de harcèlement moral dont elle aurait été victime.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 5.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 26 septembre 2018, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. en qualité de « Corporate Officer ».

Suivant résiliation d'un commun accord du 14 juin 2021, les parties ont résilié le prédit contrat de travail avec effet au 14 juin 2021.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 14 juin 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « Officer » avec reprise de l'ancienneté de PERSONNE1.) au 1^{er} octobre 2018.

Par courrier recommandé du 6 janvier 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 10 janvier 2022, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 10 février 2022, la société SOCIETE1.) lui a communiqué les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 29 avril 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

3.1.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la lettre ne répondrait pas aux critères de précision requise par la loi.

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 la période du 5 juillet 2021 au 6 janvier 2022, chiffrant le taux d'absentéisme à 91 %.

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, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.1.2 Le caractère réel et sérieux du motif

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

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.) du 5 juillet 2021 au 6 janvier 2022.

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 133 jours sur 146 jours de travail depuis le début de sa relation de travail avec la société SOCIETE1.), soit le 15 juin 2021, ce qui correspond selon les calculs de la société SOCIETE1.) à un taux d'absentéisme d'environ 91%.

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

Si PERSONNE1.) soutient que ces absences ne justifiaient pas son licenciement alors qu'elles trouveraient leur origine dans son activité professionnelle, il lui aurait, au vu de ses contestations, appartenu de le prouver, ce qu'elle est cependant restée en défaut de faire.

En effet, les pièces versées par PERSONNE1.) ne permettent pas de déterminer si ses absences sont dues à une maladie professionnelle.

Il ne résulte ainsi pas des éléments du dossier les raisons pour lesquelles PERSONNE1.) a été en incapacité de travail pour cause de maladie.

La visite médicale de contrôle demandée par la société SOCIETE1.) n'indique d'ailleurs pas qu'il s'agit d'une maladie professionnelle. Le médecin de contrôle a, au contraire, mis en doute les arrêts maladies de PERSONNE1.) en indiquant « qu'il existe effectivement des problèmes pouvant entraîner des troubles mais qui ne justifient pas par eux-mêmes une incapacité de travail prolongée pour des raisons médicales graves notamment tant que des justifications de suivi thérapeutique spécialisé ne sont pas établies ».

Les attestations médicales versées par PERSONNE1.) sont finalement toutes postérieures au licenciement et ne font que relater le ressenti de PERSONNE1.).

Dès lors, il faut considérer que compte tenu de la période d'absentéisme suffisamment longue, du taux d'absentéisme élevé et répété, la partie défenderesse 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 encore 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.

Les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) établissent en revanche le contraire ainsi que le contrat de travail signé entre la société SOCIETE1.) et PERSONNE2.) concernant les mêmes tâches et le même département que PERSONNE1.).

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 partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 6 janvier 2022 doit partant au vu des l'ensemble

des considérations qui précèdent être déclaré fondé sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'audition de témoins.

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

3.2 L'harcèlement moral

PERSONNE1.) estime avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de son employeur à partir du printemps 2020 jusqu'au mois de juillet 2021.

Elle explique avoir fait l'objet de remarques désobligeantes et insultantes de la part de PERSONNE3.), administrateur, et de la part de PERSONNE4.), délégué à la gestion journalière et supérieur hiérarchique, d'avoir été mise à l'écart dans des annexes aux bureaux, de ne pas avoir reçu d'aide pendant ses nombreux déménagements de bureaux, avoir été sollicitée pendant ses congés et heures de travail, avoir été isolée de ses collègues, et avoir été menacée par PERSONNE3.) de se voir envoyer des Albanais si elle lui causait des problèmes.

Elle formule à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins.

La société SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en plaidant l'absence de faits de harcèlement moral et l'absence d'une quelconque dénonciation à l'employeur.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer une environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il y a lieu de rappeler par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) ait expressément informé son supérieur hiérarchique qu'elle était victime d'harcèlement moral.

PERSONNE1.) n'établissant également pas avoir subi de préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

3.3 La demande reconventionnelle pour procédure abusive et vexatoire

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de dommages et intérêts à hauteur de 5.000,- euros pour procédure abusive et vexatoire.

PERSONNE1.) conteste la demande.

L'exercice d'une action ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies en justice et de recours (cf. Cour 20 mars 1991, 28, 150 ; Cour 17 mars 1993, n° 14 446 du rôle ; Cour 22 mars 1993, n° 14 971 du rôle ; Lux. 10ème chambre, 9 février 2001, n° 25/2001).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse si elle prouve avoir subi un préjudice (cf. Cour 16 février 1998, n°s 21 687 et 22 631 du rôle).

En l'espèce, une faute dans le chef de PERSONNE1.) laisse d'être établie, de sorte qu'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire laisse d'être 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 et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la société SOCIETE1.) à 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 6 janvier 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 indemnisation du préjudice subi du chef d'actes de harcèlement moral,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

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 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**

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

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.