

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 670 /24  
L-TRAV-233/22

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

### AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 22 FEVRIER 2024

#### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Laurent BAUMGARTEN  
Guy SCHUBERT

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier en chef

#### A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Perrinne LAURICELLA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Dilara CELIK, avocat, en remplacement de Maître Perrinne LAURICELLA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET & associés, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux 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 21 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 11 septembre 2023, 15.00 heures, salle JP.1.19.

L'affaire fut utilement retenue pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 25 janvier 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Dilara CELIK se présenta pour la partie demanderesse et Maître Sébastien COÏ comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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 SUIVRAIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 août 2023, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 26 janvier 2023 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant de total de 44.047,26 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclame en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

La demande ayant été introduite dans les forme et délais de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience du 25 janvier 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure pour le montant de 2.500 euros.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été au service de de la société anonyme SOCIETE1.) depuis le 14 mai 2019 en la qualité d'ouvrière polyvalente de fabrication de produits alimentaires.

Par courrier recommandé du 26 janvier 2023, elle a été licenciée avec le préavis légal de deux mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> février 2023 et se terminant le 31 mars 2023.

Suite à sa demande des motifs du licenciement du 1<sup>er</sup> février 2023, l'employeur lui a fait parvenir la lettre de motivation par courrier recommandé daté du 2 mars 2023.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par courrier du 6 mars 2023, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté le licenciement intervenu.

## **MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) conteste en premier lieu que le caractère précis des motifs.

Subsidiairement, elle conteste la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

En ordre plus subsidiaire, elle est d'avis que les faits tels que présentés par l'employeur ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement même avec préavis.

Par ailleurs, elle a fait plaider que les avertissements écrits mentionnés dans le courrier des motifs n'y auraient pas été annexés et ces faits, trop anciens, seraient encore imprécis.

Le licenciement intervenu en date du 26 janvier 2023 serait dès lors à considérer comme abusif.

Concernant les montants réclamés, PERSONNE1.) renonce à sa demande en indemnisation du préjudice établi subi.

Elle maintient sa demande en indemnisation d'un préjudice moral subi à hauteur de 14.682,42 euros correspondait à six mois de salaires. A cet égard, elle affirme avoir été harcelée sur le lieu de travail.

La société SOCIETE1.) a conclu au débouté des demandes de PERSONNE1.).

En ce qui concerne le licenciement, l'employeur considère que les motifs seraient précis, réels et suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de la requérante.

Celle-ci se serait fait adresser trois avertissements qui par ailleurs n'auraient jamais été contestés. L'employeur pourrait les invoquer à l'appui des faits nouveaux.

Afin de prouver le bien-fondé des motifs du licenciement, la partie défenderesse a versé en cause des attestations testimoniales. A titre subsidiaire, elle demande d'entendre les auteurs des attestations testimoniales sur base de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la requérante, la société employeuse conteste le montant réclamé à titre d'indemnisation du préjudice moral qui serait exagéré notamment au vu de la faible ancienneté de services.

### ***Quant au licenciement***

#### *Caractère précis des motifs invoqués*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

Elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, après avoir indiqué que le motif du licenciement est le comportement désinvolte et les refus de travail réitérés, dans fait d'abord état de trois courriers d'avertissement adressés à PERSONNE1.) pour ensuite citer un mail rédigé par la supérieure hiérarchique de cette dernière, PERSONNE2.).

Dans la deuxième partie de la lettre de motivation du licenciement, l'employeur a subsidiairement invoqué comme motif les absences habituelles pour cause de maladie.

Les motifs des lettres d'avertissement sont brièvement résumés, le motif principal, à savoir un incident du 17 janvier 2023 est indiqué de manière très détaillée et le motif lié à l'absentéisme inclut les périodes d'absence de la requérante et le nombre d'heures d'absence accumulées en 2021 et 2022 et les conséquences en découlant pour l'entreprise employeuse.

Les reproches ainsi formulés sont illustrés avec des exemples, précisent les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement avec préavis pour l'employeur.

En ce qui concerne la précision du courrier de motivation du 2 mars 2023, le tribunal ne peut que constater qu'il suffit à l'exigence de précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs est donc à écarter comme non fondé.

#### *Caractère réel et sérieux des motifs invoqués:*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Tout d'abord, en ce qui concerne les avertissements mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement, il est certes vrai qu'un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui des derniers faits.

Il convient d'analyser en premier lieu les motifs plus récents, c'est-à-dire le motif principal énoncé à partir de la deuxième page de la lettre de motivation.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Afin d'établir les faits reprochés à son ancienne salariée, la société SOCIETE1.) a versée en cause notamment trois attestations testimoniales établies par PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE4.).

Les deux premières attestations testimoniales sont accompagnées de courriels adressés par leurs auteures à la direction en date du 18 janvier 2023.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

Les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Dès lors, les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-dire celles qui concernent les motifs du licenciement.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.), chef pâtissière, déclare avoir rédigé en date du 18 janvier 2023 un mail à PERSONNE5.) et à PERSONNE6.). Il s'agit en l'occurrence du courriel reproduit dans la lettre de motivation. PERSONNE2.) s'est limité à recopier mot par mot ce même texte.

Même si PERSONNE2.) n'a pas reformulé ses constatations, le tribunal considère que ce témoignage est fiable et crédible.

Dès lors, l'incident du 17 janvier 2023, à savoir un refus de travail caractérisé et une attitude irrespectueuse envers la supérieure hiérarchique, se trouve établi.

Les déclarations d'PERSONNE3.) concernent des faits non énoncés dans le courrier des motifs. Elle confirme toutefois, quoique de manière plutôt générale, que PERSONNE1.) a déjà commis à plusieurs reprises des refus de travail et qu'elle a créé une mauvaise ambiance dans l'équipe de travail.

PERSONNE4.), pâtissier-chocolatier, décrit PERSONNE1.) comme « *Störenfried* » dans l'équipe et relate un incident survenu en décembre 2022 qui ne figure pas dans le courrier des motifs. Elle fait état de problèmes similaires rencontrés avec PERSONNE1.).

Dans un courriel adressé à la direction par PERSONNE7.) en date du 17 janvier 2022, celle-ci fait également état d'incidents similaires.

Il découle de toutes ces pièces que les collègues de travail n'ont plus voulu travailler avec PERSONNE1.).

Si les faits décrits dans ces pièces ne se trouvent pas dans la lettre de motivation, il n'en reste pas moins que l'employeur, confronté aux doléances décrites par PERSONNE2.), a été obligé de réagir afin de ne pas laisser détériorer davantage le climat de travail dans l'entreprise.

Il reste encore à analyser le motif relatif à l'absentéisme de la requérante pour raison médicale pendant les années 2021 et 2022.

Il est de principe que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut 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 de l'employeur est présumée si la fréquence des absences du salarié et leur durée sont telles qu'elles ne permettent plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas les absences détaillées dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis et dont ni le nombre ni la durée n'ont donné lieu à discussion. Ces absences habituellement importantes sont en effet à qualifier d'« *absentéisme habituel pour raisons de santé* » tel que défini par la jurisprudence.

L'employeur a produit en cause les certificats médicaux d'incapacité de travail de la requérante relevés dans le courrier des motifs.

L'employeur a totalisé 32 jours d'absence en 2021 et 56 jours d'absence en 2022.

Ce nombre élevé d'absences est d'une importance telle qu'elles font présumer une perturbation sérieuse de l'organisation interne de l'entreprise.

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.

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 à la requérante de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse, ce qu'il reste en défaut de faire.

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que les motifs examinés aux paragraphes qui précèdent, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), l'employeur ne pouvant pas tolérer plus longtemps un tel comportement désinvolte et irrespectueux, mettant en péril l'ambiance de travail dans l'entreprise, de même que l'absentéisme habituel.

Il n'y a donc plus lieu de revenir sur les trois courriers d'avertissement.

Dès lors, le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 26 janvier 2023 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

En conséquence, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) ayant été déclaré justifié, il y a lieu de la débouter de ses prétentions indemnitaires.

### **Quant aux indemnités de procédure**

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre la requérante.

N'établissant pas l'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure doit également être rejetée.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;**

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel;

**déclare justifié** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 26 janvier 2023;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi, partant en déboute;

**déclare non fondées** les demandes respectives formulées par PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 en chef Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLE**

**s. Guy SCHUBERT**