

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1110/2024
(rôle L-TRAV-746/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 2 M A R S 2 0 2 4

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 secrétaire auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, demeurant à D-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, 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.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 23 novembre 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 22 décembre 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Tom BEREND. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 27 février 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, vendredi, 27 février 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Deborah SOARES SACRAS, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Camille SAUSY, en remplacement de Maître Tom BEREND, 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 23 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de dire abusif le licenciement du 11 août 2023 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis (20 jours)	1.060,30 €
- Préjudice moral	5.000,00 €
- Indemnité pour congés non pris (4,48 heures)	94,06 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite 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.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 4 mars 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de secrétaire.

Par courrier recommandé du 31 juillet 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec un préavis d'un mois.

Par courrier du 4 août 2023, la société SOCIETE1.) a accusé réception de la démission de PERSONNE1.).

Par courrier recommandé du 11 août 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 16 août 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

3. Position des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait abusif alors qu'il serait intervenu au cours de la période de protection spéciale contre le licenciement.

Elle soutient avoir été en incapacité de travail au moment de son licenciement tel que cela résulterait du certificat de maladie versé en cause ainsi que de la preuve de l'envoi de ce dernier.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste la précision des motifs du licenciement ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs.

Elle fait valoir s'être présentée à un premier contre-examen le 1^{er} août 2023 à la demande de la société SOCIETE1.) et que le médecin aurait retenu qu'elle était apte à travailler mais qu'une autre solution différente devait être trouvée avec les ressources humaines si la continuation d'une collaboration fructueuse est souhaitée par les parties.

Le rapport du médecin ayant procédé au premier contre-examen ne lui aurait pas été envoyé.

Elle fait valoir par la suite ne pas avoir reçu la convocation pour un deuxième contre-examen prévu le 4 août, la convocation ayant été envoyée tardivement.

Elle aurait finalement reçu une nouvelle convocation pour un contre-examen le 11 août mais elle explique avoir envoyé un courrier électronique à son employeur pour s'excuser alors qu'elle n'était pas en mesure de se présenter au rendez-vous fixé en raison d'un problème de garde de ses enfants.

Elle soutient encore que la prédite convocation lui serait à nouveau parvenue la veille du rendez-vous fixé et ne lui aurait pas permis de s'organiser.

Dans la mesure où la présomption de maladie résultant du certificat médical établi par le médecin traitant du salarié ne saurait être renversée par un seul certificat médical du médecin conseil de l'employeur, PERSONNE1.) soutient que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.), en ne se présentant pas au deuxième contre-examen médical sans motif valable, aurait commis une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

En effet, le refus de se présenter à un contre-examen ferait présumer que la maladie du salarié ne serait pas réelle.

Elle conclut à voir déclarer le licenciement régulier.

4. Appréciation

Il est de principe que le salarié malade doit justifier ses absences du lieu de travail et établir la réalité de sa maladie ; que cette preuve est généralement apportée par la production de certificats médicaux ; que ces certificats médicaux ne constituent toutefois qu'une présomption simple de maladie que l'employeur peut renverser. L'employeur, pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoqué, peut, demander à son salarié de se soumettre même pendant la durée de la maladie médicalement constatée à un nouvel examen médical que le salarié ne peut refuser sans motifs valables. (voir en ce sens, Cour d'appel, 23 mars 2000, n°22246 du rôle ; Cour d'appel, 15 juillet 2004 n° 28793 du rôle)

En outre, il ne saurait être admis que le salarié puisse repousser à l'infini les convocations de son employeur, car accepter une telle attitude de la part du salarié reviendrait à enlever la finalité même de la possibilité offerte à l'employeur de vérifier, au moment où il l'estime contestable, l'état de santé allégué de son salarié.

En l'espèce, il résulte du certificat médical du 27 juillet 2023 établi par le Docteur PERSONNE2.) que PERSONNE1.) était en incapacité de travail du 24 juillet 2023 au 4 août 2023.

L'incapacité de travail de PERSONNE1.) a été prolongée jusqu'au 31 août 2023 suivant certificat médical établi le 4 août 2023 par le Docteur PERSONNE2.).

Il n'est pas contesté par la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) a informé son employeur le premier jour de sa maladie, respectivement le premier jour de la prolongation de sa maladie, et que PERSONNE1.) a envoyé les prédicts certificats de maladie à son employeur en application des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Suivant courrier du 25 juillet 2023 de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a été convoquée à un premier contre-examen médical pour le 1^{er} août 2023 auprès du Docteur PERSONNE3.).

Le Docteur PERSONNE3.) conclut le 1^{er} août 2023 ce qui suit : « (...) Après interrogatoire et examen, je suis d'avis que certes, Mme PERSONNE1.) souffre d'une pathologie réelle, mais largement insuffisante pour justifier une ITT. En plus, à l'origine de l'ITT se trouvent des problèmes d'organisation au travail (horaires).

Comme les problèmes relationnels employeur-employé ne relevant en soi pas d'une ITT pour raison médicale, une solution différente devra être trouvée le plus rapidement possible avec les ressources humaines si la continuation d'une collaboration fructueuse est souhaitée par les 2 parties. L'intéressée a été informée verbalement de ma décision. »

Eu égard aux conclusions du Docteur PERSONNE3.) ayant conclu à l'absence d'une ITT, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) à un deuxième contre-examen le 11 août 2023 auprès du Docteur PERSONNE4.), la convocation précédente du 2 août 2023 n'étant pas parvenue à temps à PERSONNE1.).

Le 10 août 2023, PERSONNE1.) informe la société SOCIETE1.) de ce qui suit :
« (...) Ich habe die Mitteilung über den Arzttermin, der am 11. August 2023 um 16 Uhr stattfinden soll, erhalten.

Da der Termin am Nachmittag ist und ich zu der Zeit meine Kinder betreue, habe ich versucht eine alternative Betreuungsmöglichkeit zu finden. Trotz all meiner Bemühungen konnte ich jedoch keine finden, weshalb ich den oben erwähnten Termin nicht wahrnehmen kann. »

Le tribunal constate que l'ensemble des faits repris ci-dessus résultent de la lettre de licenciement de sorte que PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre sur les motifs de son licenciement, ces derniers ayant été énoncés avec la précision requise.

Elle ne saurait également se prévaloir d'une absence de communication des conclusions du Docteur PERSONNE3.), ce dernier ayant expressément indiqué dans son certificat avoir informé PERSONNE1.) de ses conclusions.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) disposait d'informations contradictoires sur l'état de santé de PERSONNE1.), c'est à bon titre qu'elle a convoqué PERSONNE1.) à un nouvel examen médical à pratiquer par un autre praticien.

PERSONNE1.) ne s'est cependant pas présentée à cet examen avec pour motif un problème de garde de ses enfants.

Il y a cependant lieu de constater qu'un problème de garde des enfants ne constitue pas un motif valable pour ne pas se présenter au prédit examen de contrôle chez le Docteur PERSONNE4.).

Faute de motif valable pour ne pas se soumettre à l'examen de contrôle, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) a réussi à renverser la présomption d'incapacité de travail de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) ne bénéficiait dès lors plus de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le comportement de PERSONNE1.) constituant une faute grave, il y a lieu de déclarer le licenciement du 11 août 2023 régulier.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts est dès lors à déclarer non fondée.

Quant à la demande en paiement de 4,48 heures à titre d'indemnité pour congés non pris, il y a également lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande, faute pour cette dernière de justifier sa demande.

5. Indemnités de procédure

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

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, 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 750,- euros.

6. Exécution provisoire

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat du 11 août 2023,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris,

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.) SARL une indemnité de procédure de 750,- 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.