

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2335/2024
(rôle L-TRAV-106/2023)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 05 JUILLET 2024

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.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Mathias PONCIN, 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 de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMANN, 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.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 15 février 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 17 mars 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Alex PENNING se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN. L'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 26 mai 2023 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (13.10.2024, 05.01.2024, 08.03.2024, 03.05.2024).

L'audience publique du vendredi, 03 mai 2024 n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 21 juin 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 21 juin 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Marwane FEKRAWI, en remplacement de Maître Alex PENNING, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Catherine GREVEN en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

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 15 février 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 de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 22 mars 2022 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- | | |
|--------------------|------------|
| - Dommage matériel | 1.883,29 € |
| - Dommage moral | 5.000,00 € |

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

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser principalement le montant de 40.957,24 euros subsidiairement le montant de 9.211,15 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 19 octobre 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « aide-plaquiste ».

Par courrier recommandé du 22 mars 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 28 mars 2022, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs.

Par courrier recommandé du 13 avril 2022, le mandataire de la société SOCIETE1.) lui a communiqué les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 10 mai 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

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.) a énoncé dans la lettre de motifs l'ensemble des périodes d'absence pour maladie de PERSONNE1.) pour l'année 2021.

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.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

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

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs ne seraient ni réels ni sérieux.

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.) pour les années 2021 à 2022.

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

PERSONNE1.) a totalisé 12 jours d'absence pour la période du 8 février 2021 au 16 juillet 2021 puis plus de 7 mois d'absence en continu à partir du 7 septembre 2021 jusqu'à son licenciement le 22 mars 2022.

Les absences de PERSONNE1.) constituent partant en l'espèce des absences habituelles pour cause de maladie.

Il y a lieu de retenir que les absences nombreuses et répétées de PERSONNE1.) 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 son salarié.

Selon les propres dires de PERSONNE1.), ce dernier n'aurait de toute façon pas pu revenir travailler dans les mêmes conditions eu égard à ses problèmes de santé.

PERSONNE1.) n'établit en outre pas que le service n'aurait pas été désorganisé, ce dernier ne versant aucune pièce en ce sens et se contentant d'affirmer que l'employeur aurait parfaitement été en mesure de s'organiser et qu'il aurait été au courant de son état de santé.

Il ne verse cependant aucune pièce de laquelle il résulterait qu'il aurait informé son employeur de quoi il souffrait, de la gravité de ses problèmes et quelle aurait été la durée prévisible de son absence.

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 imprévisibles, 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 s'il pouvait compter sur la collaboration du requérant 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 22 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. Demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser principalement le montant de 40.957,24 euros subsidiairement le montant de 9.211,15 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.521-4 (5) alinéas 1 et 2 du Code du travail:

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié (...) pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. ».

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 22 mars 2022 est justifié, l'employeur n'est pas la partie mal fondée au litige, de sorte que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, est à déclarer non fondée.

5. 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.

P A R C E S M O T I F S :

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 22 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 l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

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 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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.