

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3811/2024
(rôle L-TRAV-348/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 3 DECEMBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

ayant initialement comparu par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, comparant désormais par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Arthur MIGNOLET, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, 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 24 juin 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 juillet 2022. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 5 novembre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Marie MALDAGUE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Li-Lou FERRARO et Maître Arthur MIGNOLET représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|--|-------------|
| 1) dommage matériel : | 60.116,56 € |
| 2) dommage moral : | 15.029,14 € |
| 3) dommage résultant de la violation de l'obligation de santé et de sécurité : | 60.116,56 € |

soit en tout le montant de 135.262,26 € sinon tout autre montant même supérieur, avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 19 janvier 2022, sinon à partir de la réclamation du 22 mars 2022, sinon à partir de la demande en justice du 24 juin 2022, sinon à partir de la date du présent jugement, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat le montant de 7.531,38 € sinon tout autre montant même supérieur, avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 19 janvier 2022, sinon à partir de la réclamation du 22 mars 2022, sinon à partir de la demande en justice du 24 juin 2022, sinon à partir de la date du présent jugement, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

A l'audience du 5 novembre 2024, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 21.084,25 €

Il a finalement demandé acte qu'il réclamait encore le montant de 8.550.- € à titre de loyers qu'il aurait dû payer à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 1.210.- € à titre de charges pour son logement à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 270.- € à titre de tickets de train Bruxelles-Luxembourg pendant neuf mois, ainsi que le montant de 441.- € à titre des tickets pour les transports à Bruxelles pendant neuf mois.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 5 novembre 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 16.729,90 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 4 avril au 30 juin 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité des demandes du requérant relatives aux frais qu'il aurait engagés en raison du travail qu'il a suite à son licenciement pris à Bruxelles alors qu'elles seraient nouvelles.

Le requérant soutient au contraire que les demandes litigieuses sont recevables.

Il fait en effet valoir que ces demandes, qui seraient des demandes additionnelles, ne sont pas nouvelles.

Il fait ainsi valoir qu'au moment de la requête, le dommage n'était pas encore né.

Le requérant fait finalement valoir que les demandes en question ont la même cause que le dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement alors qu'elles seraient relatives au dommage lié à la perte de son emploi.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originale, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Le requérant demande le montant de 8.550.- € à titre de loyers qu'il aurait dû payer à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 1.210.- € à titre de charges pour son logement à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 270.- € à titre de tickets de train Bruxelles-Luxembourg pendant neuf mois, ainsi que le montant de 441.- € à titre des tickets pour les transports à Bruxelles pendant neuf mois.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement des frais relatifs à son nouveau travail à Bruxelles pour la première fois à l'audience du 5 novembre 2024.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

Elle diffère en effet de la demande en réparation du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif alors que cette dernière n'a pour objet que de réparer la perte de salaire que le requérant peut avoir subi du fait de son congédiement.

La demande du requérant en paiement des frais relatifs à son nouveau travail à Bruxelles doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 10 juillet 2017 en qualité de « group quality management system manager », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 17 janvier 2022 licencié avec préavis par courrier daté du 19 janvier 2022 avec dispense de le prester.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 janvier 2022 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 18 février 2022.

Le courrier du 18 février 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 24 mars 2022.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait actuellement valoir que la lettre de motivation du licenciement est précise alors qu'elle indiquerait que le motif du licenciement est son absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022.

La partie défenderesse fait également valoir que la lettre de motifs remplit les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Elle fait en effet valoir qu'elle a en date du 18 février 2022 communiqué les motifs du licenciement au requérant avec tous les détails nécessaires.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs explique clairement et précisément comment le comportement du requérant a abouti à une perte de confiance totale et sa personne.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs reprend en détail tous les faits reprochés au requérant l'ayant amenée à résilier le contrat de travail, notamment son absence injustifiée.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs reprend de manière claire et détaillée le jour du début de l'absence injustifiée, à savoir le 3 janvier 2022, le défaut de notification quant à une prolongation de l'arrêt maladie, ainsi que la déclaration d'aptitude de la C.N.S..

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs évoque également la situation délicate dans laquelle elle se serait trouvée alors qu'elle se serait de manière tout à fait légitime fiée à ce que le requérant reprenne le travail à partir du début de l'année 2022, ceci à plus forte raison que cela lui avait été annoncé par courrier du 7 janvier 2022 par Maître David GIABBANI.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la lettre de motifs reprend en détail les mesures spécialement mises en place durant la pandémie de la Covid-19, au regard de la vulnérabilité du requérant et des mesures sanitaires prévues par l'ETAT, mais qui ne semblaient jamais satisfaire son ancien salarié, malgré la validation de ces mesures par la médecine du travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que cette lettre répond aux exigences de précision requis par la loi et la jurisprudence alors qu'elle aurait permis au requérant de comprendre les motifs gisant à la base de la résiliation de son contrat de travail.

- Quant aux motifs du jugement

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.

La prescription de l'article L.124-5 du code du travail est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de motifs une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de motifs : la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée du 3 janvier 2022 jusqu'à son licenciement, soit une absence injustifiée de cinq jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de motifs les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu exposer

- que par contrat de travail à durée indéterminée du 11 mai 2017, il est entré au service de la partie défenderesse le 10 juillet 2017 en tant que « group quality management system manager » ;
- qu'il a toujours effectué son travail avec professionnalisme ;
- qu'il avait une santé fragile alors qu'il a suivi des traitements médicaux lourds depuis 2015 suite à des antécédents oncologiques, traitements qui ont eu pour effet qu'il est devenu vulnérable aux infections virales et bactériennes ;
- qu'au début de la pandémie liée à la Covid-19, son ancien manager, PERSONNE2.), lui a proposé un bureau isolé afin de le protéger ;
- qu'en septembre 2021, son nouveau line manager, PERSONNE3.), a annoncé au département qu'ils allaient déménager dans un open-space afin d'augmenter les interactions de l'équipe ;
- que le 30 septembre 2021, il a eu un rendez-vous avec PERSONNE3.) afin de l'informer de sa situation médicale en lui indiquant qu'il ne pouvait pas travailler dans un open space, encore moins dans le cadre de la pandémie ;
- qu'il a proposé de travailler en télétravail, ce que ses tâches lui permettaient, de continuer à travailler dans un bureau séparé ou dans un box en verre dans l'open space ;
- que PERSONNE3.) lui a alors indiqué qu'il comprenait la situation, que ce dernier trouverait une solution et qu'il devrait s'adresser aux ressources humaines ;
- qu'ainsi, le 1^{er} octobre 2021, il a eu un rendez-vous avec le HR group manager, PERSONNE4.), afin de lui expliquer sa situation particulière ;
- que PERSONNE4.) a indiqué qu'ils allaient installer de grandes plaques en plexiglas sur les deux côtés du bureau, que les distances de sécurité seraient respectées et qu'il aurait une ventilation adéquate avec des fenêtres ;
- que toutefois, les distances de sécurité n'étaient pas respectées alors qu'il devait passer à côté de beaucoup de collègues pour se rendre à son bureau et que les armoires contenant les fichiers se trouvaient juste derrière et à côté de son bureau ;
- que de plus, les règles sanitaires n'étaient pas respectées (sanitaires partagés entre plusieurs départements, distanciations sociales non respectées, pas de possibilité de télétravailler, etc.) ;
- qu'aucun rappel à l'ordre n'a été formulé aux personnes qui ne respectaient pas les règles internes concernant les distanciations sociales, que les bureaux n'étaient pas désinfectés, que le masque n'était pas imposé, etc. ;
- qu'il s'est donc rendu chez son médecin traitant, le docteur PERSONNE5.), qui lui a délivré un premier certificat médical d'incapacité de travail du 4 au 8 octobre 2021 et du 9 au 20 octobre 2021 ;
- que le 11 octobre 2021, il a eu une consultation avec le docteur PERSONNE6.), médecin du travail au SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE (S.T.I.) ;

- que cette dernière a indiqué des spécifications précises pour la reprise du travail : le télétravail est recommandé si possible ou partiellement possible ; respect strict de la distanciation : 2 m ; port en continu du masque chirurgical ou d'un masque FFP2 (à privilégier) ; les contacts avec les collègues de travail devraient être limités au strict minimum ; mise à disposition d'écran plexiglas ; disposer d'un bureau isolé ;
- que ces spécifications n'ont pas été respectées par la partie défenderesse ;
- que de plus, toujours le 11 octobre 2021, le docteur PERSONNE5.) a délivré un certificat médical indiquant « des précautions particulières sont donc à prendre pour éviter tous risques d'exposition à des pathogènes » ;
- qu'il a encore vu son médecin traitant le 21 octobre 2021 et que ce dernier a émis un troisième certificat médical pour la période du 21 octobre au 15 novembre 2021 ;
- que le 4 novembre 2021, il a envoyé un mail à ses supérieurs ;
- qu'il indique notamment qu'il y aura plus de vingt personnes dans le même espace, sans respect des distanciations sociales, sans purificateur d'air, sans désinfection des espaces, que les collègues ont des enfants qui vont à l'école et qui ramènent des virus, que certains collègues ne sont pas vaccinés, etc. ;
- qu'il a précisé que cette situation mettait gravement en péril sa santé et sa vie ;
- qu'il a donc demandé à être respecté et que son employeur protège sa santé ;
- que ce mail est resté sans réponse ;
- que le 16 novembre 2021, le requérant a remis un nouveau certificat médical pour la période allant du 16 au 30 novembre 2021 ;
- que le 17 novembre 2021, la C.N.S. l'a déclaré apte à reprendre le travail ;
- que, toutefois, au regard de la situation trop risquée pour sa santé, il a introduit un recours contre cette décision et qu'il n'est pas retourné au travail ;
- que le 30 novembre 2021, il a eu un rendez-vous en personne avec le docteur PERSONNE6.) du S.T.I. ;
- que le médecin a constaté qu'il était temporairement inapte à son poste de travail, ainsi qu'à tout poste de l'entreprise correspondant à ses compétences et qualifications, et qu'il a fixé un rendez-vous de suivi le 17 décembre 2021 ;
- que cette fiche médicale a été remise à la partie défenderesse ;
- que le 1^{er} décembre 2021, il a revu son médecin traitant qui a émis un nouveau certificat médical pour la période allant du 1^{er} au 17 décembre 2021 ;
- qu'en outre, le 1^{er} décembre 2021, le docteur PERSONNE7.), collaboratrice du docteur PERSONNE5.), a écrit à la C.N.S. afin d'indiquer qu'une procédure de reclassement était ouverte par le médecin du travail et pour lui demander de couvrir l'incapacité de travail depuis le 16 novembre 2021 ;
- que ce n'est que le 2 décembre 2021 que la partie défenderesse lui a envoyé pour la première fois un mail pour lui indiquer qu'il était en congé maladie non payé depuis le 16 novembre

2021, sans aborder la problématique de la santé et des conditions de travail et en faisant abstraction totale de la décision d'inaptitude ;

- que le 17 décembre 2021, il a été au rendez-vous de suivi avec le docteur PERSONNE6.) du S.T.I. ;
- que cette dernière l'a renvoyé vers le docteur PERSONNE8.), psychiatre ;
- qu'il présentait en effet des troubles importants du sommeil, des angoisses et de l'anxiété à cause de la situation qu'il vivait ;
- que le 23 décembre 2021, son ancien mandataire, Maître David GIABBANI, a adressé un premier courrier à la partie défenderesse afin de lui rappeler son obligation de s'abstenir de tout acte de harcèlement et de respecter la protection de la santé des salariés, tout en rappelant qu'il avait été déclaré inapte par la médecine du travail ;
- que le 7 janvier 2022, Maître David GIABBANI a envoyé un nouveau courrier à la partie défenderesse afin de lui transmettre un certificat de fin d'incapacité de travail datant du 3 janvier 2022 et en rappelant qu'il était inapte à travailler ;
- que la partie défenderesse n'a pas daigné répondre à ces deux courriers ;
- que pire, le même jour, la partie défenderesse a sauté sur le fait qu'il n'était plus protégé contre le licenciement et qu'elle l'a invité à un entretien préalable au licenciement prévu pour le 17 janvier 2022 ;
- que le 17 janvier 2022, cet entretien a eu lieu et que PERSONNE4.) lui a indiqué qu'il serait licencié parce qu'il n'était pas venu au bureau depuis le 3 janvier 2022 ;
- que par courrier du 19 janvier 2022, la partie défenderesse l'a licencié avec un préavis de deux mois, prenant cours le 1^{er} février 2022 et se terminant le 31 mars 2022, dont il a été dispensé ;
- que par courrier du 20 janvier 2022, il a demandé les motifs de son licenciement ;
- que par courrier daté du 22 mars 2022, la partie défenderesse a communiqué les motifs du licenciement qui résident exclusivement dans le fait qu'il n'est pas retourné au travail à partir du 3 janvier 2022 ;
- que par courrier daté du 22 mars 2022, Maître David GIABBANI a en son nom et pour son compte réclamé contre le licenciement.

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

En ce qui concerne son absence au travail, le requérant fait valoir que la médecine du travail l'a déclaré inapte au travail depuis le 30 novembre 2021, ce qui aurait été confirmé par la décision du 17 décembre 2021 et qui aurait été rappelée à la partie défenderesse par Maître David GIABBANI le 23 décembre 2021 et le 7 janvier 2022.

Il fait ensuite valoir qu'une procédure de reclassement aurait dû être entamée par la médecine du travail conformément aux articles L.551-1 et suivants du code du travail.

Il fait cependant valoir que cette procédure n'a pour des raisons inconnues pas été entamée.

Il se base ensuite sur l'article L.326-9 du code du travail pour retenir que l'employeur ne peut en cas de décision d'inaptitude en tout état de cause pas maintenir le salarié à son poste de travail.

Il fait ainsi valoir qu'alors qu'il a manifesté sa disponibilité pour le travail, aucun poste ne lui a été proposé par la partie défenderesse.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2004, n° 2033 du rôle, pour retenir que l'employeur n'est pas autorisé à licencier un salarié pour cause de son inaptitude pour raison de santé à occuper son poste de travail.

Il fait ensuite valoir que la seule raison gisant à la base de son absence à partir du 3 janvier 2022 est son inaptitude à occuper un poste au sein de la partie défenderesse, ce qui aurait été communiqué à diverses reprises à son ancien employeur.

Il fait ensuite valoir que cette inaptitude et l'incapacité de travail préalable proviennent toutes les deux des conditions de travail du requérant qui ont été modifiées en sa défaveur et sans tenir compte de son état de santé vulnérable.

Il fait ainsi valoir que son absence trouve sa cause dans l'attitude de la partie défenderesse qui aurait mis en péril sa santé et qui aurait ignoré ses nombreuses demandes et appels à l'aide.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle, pour retenir qu'un licenciement pour absentéisme n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

Il fait ainsi valoir qu'il est évident que la partie défenderesse n'était pas autorisée à le licencier en raison de son absence au travail, absence qui aurait été la conséquence de la mise en danger de sa santé et de sa vie par son ancien employeur lui-même.

Le requérant fait finalement valoir qu'il résulte du courrier de la partie défenderesse du 2 décembre 2021, du licenciement, de la lettre de motifs et de la note de plaidoiries de son ancien employeur que ce dernier est de mauvaise foi et qu'il a simplement saisi l'occasion de se débarrasser d'un salarié dont les besoins spécifiques auraient dérangé.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que le motif du licenciement du requérant est réel et sérieux.

Elle fait ainsi exposer que le requérant a été en congé de maladie jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, comme l'indiquerait son dernier certificat médical.

Elle fait encore exposer qu'en date des 10 et 15 décembre 2021, la C.N.S. a déclaré le requérant apte au travail de par ses décisions de refus de prise en charge pendant la maladie.

Elle fait finalement exposer que par courrier daté du 7 janvier 2022, le requérant lui a communiqué par le biais de son mandataire un certificat de fin d'arrêt maladie produit par le docteur PERSONNE5.) en date du 3 janvier 2022.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'est pas pour autant retourné travailler début 2022.

Elle fait en effet valoir que le requérant s'est contenté d'être absent sans l'en informer.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve d'une quelconque situation qui l'aurait empêché de la tenir informée de son non-retour au travail.

Elle fait par conséquent valoir qu'étant donné que le requérant n'a pas repris le travail à partir du 3 janvier 2022 comme lui indiqué à plusieurs reprises et qu'il n'a pas notifié sa prolongation d'arrêt maladie, il a été en absence injustifiée depuis le 3 janvier 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a à ce jour toujours pas obtenu de certificat médical.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est pas en faute d'avoir licencié le requérant alors que ce dernier aurait manqué à ses obligations d'information et qu'il n'aurait pas démontré avoir satisfait à ses obligations.

Elle fait ensuite valoir que les absences injustifiées sont source de désorganisation au sein de l'entreprise et plus précisément au sein du service auprès duquel le requérant a été affecté qui n'aurait pas été en mesure de s'organiser.

Elle fait ensuite valoir que cela lui cause un préjudice de réputation considérable à l'égard de ses clients.

Elle fait ensuite valoir que l'absence injustifiée constitue en soi une faute qui aurait immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail, de sorte qu'elle n'aurait eu d'autre choix que de résilier le contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir que la présence d'un salarié sur son lieu de travail constitue une obligation de résultat et que son absence injustifiée constitue une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail indépendamment de la question de savoir si elle a subi un préjudice du fait de cette absence.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a fait preuve envers le requérant d'indulgence et de patience et qu'elle aurait parfaitement pu licencier ce dernier plus tôt et pour faute grave.

Elle fait encore valoir qu'au vu de ses nombreuses incapacités de travail, le requérant aurait dû mettre un soin particulier pour accomplir les exigences précisées par l'article L.121-6 du code du travail afin qu'elle puisse à temps pourvoir à son remplacement.

Elle fait finalement valoir que l'employeur est en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie, surtout compte tenu du fait que toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faudrait pourvoir à son remplacement.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et justifié.

Le requérant donne à considérer que la partie défenderesse ne conteste pas sa version des faits.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas été malade, mais inapte à travailler.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse en a été informée, mais que sa seule réaction a été son courriel du 2 décembre 2021.

Il fait cependant valoir qu'il a adressé à la partie défenderesse un mail du 4 novembre 2021 l'informant de sa situation.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse, qui n'aurait pas répondu à ce mail du 4 novembre 2021, n'a pas réagi.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a malgré son mail du 4 novembre 2021, ses rapports médicaux et les rapports de la médecine du travail le déclarant inapte à son poste de travail pas réagi.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais donné de réponse même quand elle a reçu le courrier de son avocat.

Il fait ainsi valoir que la seule réponse de la partie défenderesse a été de le licencier pour absence injustifiée alors qu'il aurait informé son ancien employeur.

Il fait ainsi valoir qu'il n'y a en l'espèce pas eu absence pour cause de maladie non attestée par un certificat médical, mais absence pour cause d'inaptitude à cause des conditions de travail dans le bureau.

Il fait en effet valoir que la fiche d'examen du 2 décembre 2021 l'a déclaré inapte à son poste de travail.

Il fait partant valoir que le motif du licenciement est faux.

Il fait encore valoir qu'il ne pouvait rien faire de plus.

Il fait ainsi valoir qu'il a supplié la partie défenderesse de le laisser travailler, mais que la partie défenderesse, qui n'aurait rien voulu entendre et qui aurait été désinvolte, l'a licencié quand il n'a plus été protégé par la loi.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'est pas revenue sur son certificat médical d'inaptitude, mais qu'elle dit seulement qu'il ne l'aurait pas informée, ce qui serait faux.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse l'a licencié pour une absence de trois jours seulement.

Le requérant fait en effet valoir que la partie défenderesse l'a licencié à la première occasion.

La partie défenderesse fait répliquer que le courrier du 7 janvier 2022 indique que le requérant est à sa disposition et non pas que ce dernier est inapte à travailler à son ancien poste de travail.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'est pas venu à son travail depuis le 3 janvier 2022, de sorte qu'il aurait été en absence injustifiée.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'elle a attendu le requérant au travail pour le 3 janvier 2022.

Le requérant réplique qu'on ne peut pas prendre le courrier du 7 janvier 2022 et faire abstraction de ce qui a été écrit avant.

La partie défenderesse réplique qu'elle ne pouvait pas deviner que le requérant ne reviendrait pas travailler le 3 janvier 2022.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse confond absence injustifiée et inaptitude au travail.

- Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que l'arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2004, numéro 2033 du registre, n'est pas applicable au présent litige étant donné que la partie défenderesse n'a pas licencié le requérant pour son inaptitude pour raison de santé à occuper son poste de travail, mais en raison de son absence injustifiée pour la période allant du 3 au 7 janvier 2022.

La partie défenderesse n'a ensuite pas licencié le requérant pour ses absences habituelles pour cause de maladie, de sorte que l'arrêt de la Cour d'appel du 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle, ne saurait pas non plus être invoqué dans le présent cas d'espèce.

Le requérant ne saurait ensuite pas légitimement faire valoir que la seule raison de son absence à partir du 3 janvier 2022 est son inaptitude à occuper un poste auprès de la partie défenderesse, alors qu'il a par courrier du 7 janvier 2022 fait savoir à son ancien employeur qu'il était de nouveau à sa disposition.

A partir du moment où le dernier certificat médical d'incapacité de travail du requérant a pris fin le 31 décembre 2021 et que le requérant n'entendait pas le faire prolonger par son médecin, le requérant aurait dû se représenter à son poste de travail dès le 3 janvier 2022, sinon au plus tard à la date du 4 janvier 2022, ceci alors que le docteur PERSONNE5.) a suivant certificat médical du 3 janvier 2022 certifié que le requérant n'était plus en arrêt maladie.

Or, le requérant n'a fait savoir à la partie défenderesse qu'en date du 7 janvier 2022 qu'il était de nouveau à sa disposition, soit après une semaine à partir du 3 janvier 2022.

La partie défenderesse a partant été sans nouvelles du requérant depuis le 3 janvier 2022, de sorte que ce dernier a été en absence injustifiée depuis cette dernière date et que la partie défenderesse a pu le licencier avec préavis pour absence injustifiée à la date du 19 janvier 2022.

Le requérant ne saurait à cet égard pas légitimement faire valoir que la partie défenderesse ne lui a pas proposé un autre poste de travail malgré le fait qu'il ait manifesté sa disponibilité pour le travail étant donné qu'il l'a fait avec un retard de cinq jours.

Pour que la partie défenderesse puisse proposer un autre poste au requérant, encore eût-il fallu que ce dernier se présente à son poste de travail.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 19 janvier 2022 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

B. Quant à l'obligation de sécurité et l'exécution de bonne foi du contrat de travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 60.116,56 € à titre du dommage qu'il aurait subi en raison de la violation par son ancien employeur de son obligation de santé et de sécurité et d'exécution de bonne foi des conventions.

Il se base ainsi sur l'article L.312-1 alinéa 1^{er} du code du travail, ainsi que sur l'article L.312-2(1) du même code, pour retenir que l'employeur est obligé de veiller à la protection de la santé et de la sécurité de ses employés.

Il fait encore valoir que l'employeur a conformément à l'article 1134 du code civil l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Il fait cependant valoir qu'en l'espèce, la partie défenderesse n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger sa santé, malgré ses nombreuses demandes et malgré les recommandations du médecin du travail.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse a commis une faute avérée et violé son obligation de veiller à la protection de la santé et de la sécurité de ses employés, tout en n'exécutant pas de bonne foi le contrat de travail.

Le requérant fait en effet valoir qu'en raison des conditions de travail et de l'absence de réponse de la partie défenderesse, il a développé une angoisse profonde assimilée à une dépression et qu'il a à la mi-décembre 2021 été renvoyé vers un psychiatre à cause de ses troubles de sommeil, d'anxiété et d'angoisse.

La partie défenderesse se base en premier lieu sur un jugement du Tribunal du Travail de et à Luxembourg du 12 mai 2017, répertoire numéro 1895/2017, pour retenir que le licenciement

intervenant en raison de la perturbation de l'entreprise suite aux absences répétées et prolongées du salarié et non pas en raison de son état de santé, ledit motif de licenciement n'est pas constitutif d'une discrimination directe ou indirecte.

Elle fait en effet valoir que le requérant tente de lier le licenciement à la soi-disant violation par elle de ses obligations de santé et de sécurité envers lui alors qu'il ne serait rien.

Elle fait ainsi valoir que tel qu'indiqué dans la lettre de motifs, elle a pris les mesures adéquates pour protéger la santé du requérant.

Elle fait en effet valoir que contrairement à ce que prétend le requérant, elle avait conscience et était sensible aux mesures de protection contre la pandémie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a été très active dans la mise à jour des règles internes.

Elle soutient ainsi qu'elle a été parfaitement à jour et qu'elle a rigoureusement respecté les mesures sanitaires applicables sur le lieu de travail.

Elle fait ensuite valoir que la médecine du travail avait établi les prescriptions suivantes pour le requérant, à savoir « le télétravail est recommandé si possible ou partiellement possible », respect strict de la distanciation (2m), port en continu du masque chirurgical ou d'un masque FFP2, les contacts avec les collègues de travail devraient être limités au strict minimum, mise à disposition d'écran plexiglas, disposer d'un bureau isolé.

Elle fait ainsi valoir que contrairement à ce que prétend le requérant, le médecin du travail ne prévoit pas l'installation dans un bureau séparé, mais isolé des autres dans l'open-space et que le télétravail est recommandé si possible et non pas imposé.

Elle fait ainsi valoir qu'en ce qui concerne le télétravail, elle a été clair en disant que le télétravail n'était pas possible au vu de l'organisation du travail.

Elle fait partant valoir qu'elle a parfaitement suivi les recommandations de la médecine du travail et qu'elle a mis en place les mesures spécifiques suivantes : installation près d'une fenêtre, position éloignée et isolée des autres salariés, mise à disposition de matériel destiné à désinfecter le bureau et installation d'un plexiglas.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) pour retenir que les règles sanitaires ont bien été mises en place et qu'elle ne mentionne à aucun moment qu'elle aurait manqué à ses obligations.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE9.) mentionne dans son attestation testimoniale que les règles sanitaires n'étaient pas toujours respectées par tous.

Elle fait encore valoir que PERSONNE9.) indique que ce sont les salariés qui n'ont pas toujours respecté les règles qu'elle a mises en place alors que ces derniers auraient été au courant des règles.

Elle fait ainsi valoir que si les membres du personnel ne sont pas parfaitement assidus sur les règles qu'elle a imposées, ceci ne lui est pas imputable dès lors qu'elle a fait ce qu'il fallait pour mettre en place des mesures adéquates en conformité avec les exigences légales de la pandémie.

Elle fait ensuite valoir que le requérant aurait pu dénoncer ses collègues de travail en infraction et qu'elle aurait alors pris les mesures adéquates.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a jamais rien fait de tel.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a tout mis en œuvre pour informer, sensibiliser et installer des mesures adéquates, en mettant à jour les règles quasiment chaque quinzaine.

Elle fait ainsi valoir que le requérant se plaint de ses négligences alors qu'elle prouverait qu'elle a mis en place les mesures sanitaires obligatoires durant la pandémie de Covid-19, ainsi que les mesures spécifiques pour son ancien salarié.

Elle souligne ensuite qu'une expertise a eu lieu dans ses locaux en date du 18 janvier 2022 par le docteur PERSONNE6.) qui n'aurait pas conclu que le bureau était inapproprié à la fragilité du requérant, bien au contraire.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE6.) décrit le bureau en énumérant les critères imposés par la médecine du travail, à savoir : « il y a un plexiglas de protection », le bureau se trouve dos à un mur avec un côté se situant le long d'une fenêtre », « du désinfectant pour les surfaces, ainsi que du papier et du gel hydro alcoolique pour les mains sont mis à disposition », « le local est grand et peut accueillir environ une quinzaine de personnes en respectant les mesures sanitaires au travail ».

Elle fait ensuite valoir que le requérant a fait l'objet de plusieurs refus de la part de la C.N.S. concernant la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Elle fait en effet valoir que le requérant a tel que mentionné dans les refus de la C.N.S. été déclaré apte à travailler suite à une visite médicale du 16 novembre 2021.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a durant la pandémie et pendant qu'il se plaignait de la soi-disant violation par elle des mesures de protection à son encontre participé à de nombreux déplacements professionnels à l'étranger, malgré son énorme fragilité.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui reproche de ne pas avoir respecté les mesures sanitaires à son encontre alors que lui-même ne les aurait pas appliquées à sa propre personne.

Elle fait ainsi valoir que le comportement et les agissements du requérant sont en contradiction avec ses exigences au bureau.

Elle fait ainsi valoir que le requérant souffrait d'un état d'anxiété important tel que soulevé par le docteur PERSONNE6.), mais qui ne semblait que s'appliquer sur son lieu de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a jamais imposé le moindre déplacement au requérant, ce dernier ayant été le seul à décider d'y participer.

Elle fait ensuite valoir que lors de ses déplacements à l'étranger, le requérant ne s'est pas contenté de suivre les formations professionnelles et de rentrer à l'hôtel pour limiter au maximum les risques de contamination au Covid-19, mais qu'il est à de nombreuses reprises allé manger au restaurant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait notamment fait un voyage en République Tchèque, est descendu dans un hôtel et qu'il a fréquenté des restaurants à l'extérieur de l'hôtel, ce qui serait un comportement risqué.

Elle se pose dès lors la question de savoir si un déplacement à l'étranger, en utilisant les transports en commun, en participant à des séminaires en collectif avec des personnes venant de tous les pays et en mangeant au restaurant, présente plus ou moins de risque que de travailler à son poste de travail respectant des mesures sanitaires générales et spécifiques au travail.

Elle fait partant valoir que les agissements du requérant sont en totale contradiction avec ses affirmations.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande du requérant relative à la violation par elle de ses obligations de santé et de sécurité à son égard.

Le requérant réplique que la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve que le télétravail a été impossible.

Il fait ainsi valoir qu'il n'existe aucune réponse de la partie défenderesse à ce sujet.

Il fait ensuite valoir que le médecin du travail a dit ce qu'il fallait mettre en place, mais que la partie défenderesse ne l'a pas fait.

Il fait ensuite valoir que la distanciation des deux mètres n'a pas été respectée.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse avait la charge de veiller à ce que ses salariés portent le masque.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas fait de rappels à l'ordre à ses employés à ce sujet.

Il se base ensuite sur les attestations testimoniales de PERSONNE9.) et de PERSONNE10.) pour retenir que la partie défenderesse n'a pas fait respecter les règles sanitaires.

Il fait ensuite valoir que les contacts avec ses collègues n'ont pas été limités au strict minimum.

Il fait ensuite valoir qu'il a été mis dans un open space avec un plexiglas qui n'a pas dépassé son ordinateur.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse est de mauvaise foi.

Il fait encore valoir que le déplacement en République Tchèque, qui aurait été un déplacement professionnel, a eu lieu un an avant les faits.

Il fait finalement valoir qu'il fallait un certificat de vaccination pour aller au restaurant, mais pas pour aller au travail.

Il partant valoir à ce sujet que la partie défenderesse a manqué à ses obligations.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse a pris des mesures à partir du 15 janvier 2022, cela n'est pas pertinent alors qu'il aurait déjà été licencié à cette date.

Il demande ainsi à voir rejeter le rapport du docteur PERSONNE6.) relatif à la visite du 18 janvier 2022.

Il fait en effet valoir que ce rapport n'a ni la forme d'une expertise, ni n'a la forme d'une attestation testimoniale.

Il fait ainsi valoir qu'il s'agit d'un simple mail.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a plus été dans l'entreprise à la date du 18 janvier 2022 et qu'il n'a pas été convié à l'expertise.

Il fait partant valoir que l'expertise ne lui est pas opposable alors qu'il n'aurait pas été là.

Il se demande encore quel bureau a été visité par PERSONNE6.).

Il fait partant valoir que le rapport de PERSONNE6.) n'est pas pertinent.

Il fait ensuite valoir qu'il a dénoncé la situation et qu'il ne peut rien faire de plus.

Il fait ensuite valoir que c'est au manager de vérifier si les règles sanitaires sont respectées.

Il fait encore valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) n'est pas pertinente alors qu'elle ne donnerait aucune information utile pour la solution du litige.

Il fait finalement valoir qu'il n'y a dans le dossier aucune pièce de la partie défenderesse qu'elle aurait fait quelque chose pour trouver une solution.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il y a « un silence criant dans le dossier ».

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a déjà avant le licenciement du requérant fait des rappels à l'ordre à ses salariés de respecter les mesures sanitaires, et cela notamment le 22 novembre 2021.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a adressé des notes internes à ses salariés à ce sujet.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait été manager et qui aurait eu un pouvoir de direction sur l'équipe, a dû être présent sur place pour accompagner l'ensemble des salariés.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui aurait occupé un poste clé, a été indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Elle fait ensuite valoir que le télétravail a été une recommandation du médecin du travail, mais qu'il n'a pas été obligatoire.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a pas imposé le déplacement du requérant à l'étranger.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant aurait pu avoir recours au room service de l'hôtel.

Le requérant demande acte que la partie défenderesse a admis que ses salariés ne portaient pas toujours de masque.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas pris au sérieux sa maladie.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.312-1 du code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

En outre, aux termes de l'article L.312-2(1) du même code :

« Dans la cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il appartenait ainsi en application des deux dispositions légales précitées à la partie défenderesse d'assurer la santé et la sécurité du requérant sur son lieu de travail en 2021, ceci nonobstant le fait que ce dernier ait par le passé fait un voyage d'affaires à l'étranger, voyage qui remonte d'ailleurs à 2020.

Il appartenait partant non seulement à la partie défenderesse de mettre en place les mesures de protection générales telles qu'ordonnées par la loi pendant la pandémie liée au Covid-19, mais également celles préconisées par la médecine du travail pour le requérant.

Suivant la fiche d'examen du docteur PERSONNE6.) du Service de Santé au Travail de l'Industrie du 30 novembre 2021, le poste de travail du requérant devait ainsi durant la pandémie et pour la reprise du travail respecter les spécifications suivantes :

- le télétravail est recommandé si possible ou partiellement possible
- respect strict de la distanciation : 2 m
- port en continu d'un masque chirurgical ou d'un masque FFP2 (à privilégier)
- les contacts avec les collègues devraient être limité au strict maximum
- mise à disposition d'écran plexiglas
- disposer d'un bureau isolé

En ce qui concerne en premier lieu la mesure du télétravail, la partie défenderesse, qui a seulement fait plaider que le télétravail n'était pas possible au vu de l'organisation du travail, est restée en défaut d'expliquer et de prouver que l'organisation du travail n'a pas rendu possible la mesure du télétravail.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir permis au requérant de travailler en télétravail, elle avait l'obligation de mettre en place les autres recommandations de la médecine du travail pour assurer la santé et la sécurité du requérant au travail.

En ce qui concerne ainsi la prescription relative au port en continu du masque chirurgical ou d'un masque FFP2 et au respect strict de la distanciation, s'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE11.) que les règles sanitaires n'étaient pas toujours respectées en ce qui concerne notamment le travail en open space avec les distanciations sociales, il résulte cependant des pièces versées par la partie défenderesse, et notamment d'un mail que PERSONNE4.) a envoyé à tous les salariés le 22 novembre 2021, que la partie défenderesse a depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid-19 rappelé à ses salariés d'essayer d'assurer une distance interpersonnelle de deux mètres et de porter le masque.

Si le requérant avait été au bureau, il aurait en outre en sa qualité de manager pu demander aux salariés de porter leur masque et de respecter la distanciation ou au moins s'adresser en cas de non-respect de ces deux obligations à sa hiérarchie.

Il résulte cependant du schéma et de la photo relatifs à la disposition des bureaux versés par le requérant au dossier, non contestés par la partie défenderesse, que le bureau du requérant n'a pas été entièrement isolé, le bureau du requérant ayant en face de lui un autre bureau seulement séparé par un plexiglas dont la hauteur ne dépasse pas l'écran de l'ordinateur.

Il résulte encore du rapport du docteur PERSONNE12.) relatif à la visite du 18 janvier 2022 que PERSONNE4.) a lors de cette visite indiqué à PERSONNE12.) que le bureau vis-à-vis du requérant sera retiré pour la reprise du travail pour que le requérant soit isolé le plus possible et qu'il soit à plus de deux mètres de tout autre bureau.

Il en résulte partant que la partie défenderesse aurait déjà pu retirer ce deuxième bureau bien avant pour permettre au requérant de revenir travailler à son poste de travail.

Il résulte ensuite de la photo versée par le requérant que le plexiglas n'a pas dépassé l'écran de l'ordinateur, de sorte que la hauteur du plexiglas sur le bureau du requérant n'a pas été suffisante pour protéger ce dernier.

Etant donné que le requérant a fait valoir que ses collègues devaient passer à côté de son bureau pour se rendre aux armoires situées à côté et derrière son bureau, la partie défenderesse aurait encore pu ajouter un plexiglas sur la largeur du bureau pour éviter que les collègues ne s'approchent pas trop du bureau.

Il résulte de ces constatations que la partie défenderesse n'a en tout cas pas tout mis en œuvre pour assurer la santé et la sécurité du requérant sur son lieu de travail.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a subi de ce fait un dommage moral.

Il fait en effet valoir qu'en raison des conditions de travail et de l'absence de réponse de son employeur, il a développé une angoisse profonde assimilable à une dépression et qu'il a mi-décembre été renvoyé vers un psychiatre à cause de ses troubles du sommeil, d'anxiété et d'angoisse.

Or, il résulte des éléments du dossier que PERSONNE4.) a par mail du 2 décembre 2021 bien contacté le requérant afin qu'ils prennent le temps d'échanger quant à sa situation.

Le requérant en outre resté en défaut de prouver qu'il a répondu au mail du 2 décembre 2021.

Il ne saurait partant pas légitimement reprocher à la partie défenderesse de ne pas lui avoir répondu et d'avoir subi un préjudice moral de ce fait.

Le requérant est en outre resté en défaut de démontrer qu'il a en raison de ses conditions de travail développé une angoisse profonde assimilée à une dépression.

Si le requérant a versé une demande de prise en charge par le docteur PERSONNE8.) rédigée par le docteur PERSONNE6.) en date du 12 décembre 2021, PERSONNE6.) n'a dans son courrier pas précisé ce qu'elle entendait par « conflits de travail » du requérant.

Si PERSONNE6.) note encore dans ce courrier que le requérant a eu des troubles importants du sommeil, des angoisses et de l'anxiété, elle n'a fait qu'acter ce que le requérant a bien voulu lui raconter au sujet de l'origine de ces troubles.

Le requérant est finalement resté en défaut de verser un rapport de son psychiatre au dossier et même de démontrer qu'il s'est rendu chez ce dernier.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a subi un dommage moral en raison du fait que la partie défenderesse n'a pas respecté son obligation de santé et de sécurité au travail, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait.

III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement.

Etant donné que les demandes du requérant ont été déclarées non fondées, la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt doit l'être également.

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 16.729,90 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 4 avril au 30 juin 2022 inclus, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

V. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 7.531,38 € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû engager pour faire valoir ses droits en justice.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'il sollicite le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat alors que ces frais auraient été engendrés uniquement en raison de l'attitude de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'à ce jour, il y a payé une première provision d'un montant de 2.320.- € ainsi qu'une note d'honoraires intermédiaire d'un montant de 5.211,38 € soit un montant total de 7.531,38 €

Le requérant base sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur les articles 1382 et 1383 du code civil.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant, qui n'a pas obtenu gain de cause, est en tout cas resté en défaut de prouver une faute dans le chef de la partie défenderesse qui justifierait le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Les conditions pour obtenir le remboursement des frais et honoraires d'avocat ne sont partant pas remplies en l'espèce, de sorte que le requérant doit être débouté de sa demande y relative.

VI. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et sans enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

donne acte à PERSONNE1.) qu'il demande également à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui payer le montant de 8.550.- € à titre de loyers qu'il aurait dû payer à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 1.210.- € à titre de charges pour son logement à Bruxelles pendant neuf mois, le montant de 270.- € à titre de tickets de train Bruxelles-Luxembourg pendant neuf mois et le montant de 441.- € à titre des tickets pour les transports pendant neuf mois ;

donne finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais liés à son emploi en Belgique ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 19 janvier 2022 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison de la violation par la société anonyme SOCIETE1.) s.a. de son obligation de santé et de sécurité au travail, ainsi que de son obligation d'exécution de bonne foi des conventions, et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en majoration du taux d'intérêt et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamner** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, 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 Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER