

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3894 / 2024
L-TRAV-431/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 DECEMBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.) demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en
remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, établie et ayant son siège social à B-
ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration statuaire actuellement en
fonctions, immatriculée au registre de commerce de Bruxelles (Belgique) sous le
numéroNUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple ALLEN &
OVERY SHEARMAN STERLING SCS, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg,
établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy,
inscrite au registre de commerce et des sociétés du Luxembourg sous le numéro B
178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Gabrielle EYNARD, avocat à
la Cour, en remplacement de Maître André MARC, avocat à la Cour, les deux
demeurant à Luxembourg

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 12 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Nadège NOSSEM exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Gabrielle EYNARD répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

qui suit :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) S.A., agissant pour sa succursale luxembourgeoise SOCIETE2.), devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 11 juin 2021 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants :

- Préjudice matériel : 25.000.- euros
- Préjudice moral : 20.000.- euros

A l'audience du 12 novembre 2024, la partie demanderesse a réactualisé son décompte et réclame désormais le montant de 20.080,16.- euros à titre de préjudice matériel et le montant de 14.595,30.- euros à titre de préjudice moral.

La partie requérante sollicite encore à voir retenir qu'elle a subi un harcèlement moral et elle réclame à ce titre des dommages et intérêts d'un montant de 10.000.- euros.

Elle réclame encore la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

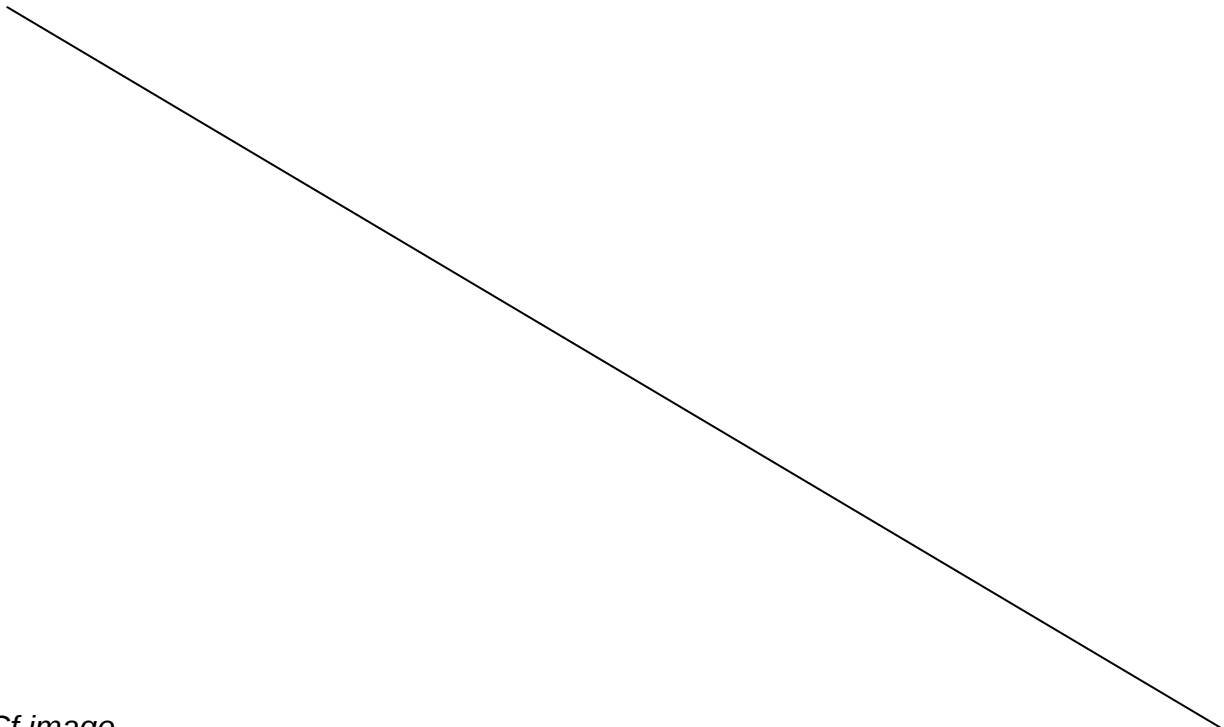
Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 3 mars 2016, avec effet au 15 mars 2016, en qualité « *d'employée de bureau chargée des travaux au sens de la législation réglementant le louage de service des employés privés, conformément à la Convention collective de Travail des Employés d'Assurance* ». Le contrat de travail précise encore que « *Au sein de la Compagnie Madame PERSONNE1.) prend en charge la comptabilité de la société, coordonne, prépare et finalise les reportings à livrer à la maison-mère pour la*

consolidation. Dans le cadre de cette activité elle reporte directement au directeur financier du groupe à Luxembourg. Une job description détaillée suivra. ».

Par courrier recommandé du 11 juin 2021, la société SOCIETE2.) a licencié la partie requérante avec un préavis de 4 mois, ayant couru à partir du 15 juin 2021 jusqu'au 14 octobre 2021.

Suite à une demande de motifs formulée par la requérante suivant courrier du 5 juillet 2021, le mandataire de la société SOCIETE2.), agissant en tant que succursale luxembourgeoise de la société SOCIETE1.), a adressé le 3 août 2021 la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :



Cf image

Ces motifs ont été contestés par courrier de l'ALEBA du 26 juillet 2021, pour compte de la partie requérante.

Prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière. Ainsi, les motifs invoqués devraient être considérés comme vagues et généraux malgré l'apparence détaillé des explications fournies dans la lettre de motivation.

PERSONNE1.) conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

PERSONNE1.) soutient ainsi qu'elle aurait été engagée en tant que comptable assistante et qu'elle n'aurait jamais eu la qualité de responsable ou de supérieur, et qu'elle n'aurait pas exercé plus de responsabilités que ses collègues de service.

Si elle ne conteste pas les absences lui reprochées, elle insiste cependant sur le fait que l'origine de ces absences résulterait d'un état de « burn-out » survenu suite à une surcharge de travail et suite à une mauvaise ambiance sur le lieu de travail, de même qu'à un harcèlement régulier de la part de son employeur.

L'employeur ne lui aurait jamais adressé de reproches en relation avec une quelconque perturbation du service liée à ses absences, ce qui ferait douter de la réalité des motifs. En tout état de cause, la partie requérante conteste toute répercussion de ses absences sur le fonctionnement dudit service.

À l'audience du 12 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête au motif que la demande en condamnation serait dirigée contre la succursale SOCIETE2.) qui ne disposerait pas de la personnalité juridique.

Quant au fond, elle conclut au bien-fondé du licenciement prononcé. Les motifs du licenciement aurait été indiqués avec la précision nécessaire et indiqueraient de manière claire que le licenciement serait fondé sur l'absentéisme chronique de PERSONNE1.) et les répercussions de ces absences sur le fonctionnement du service de comptabilité.

Les motifs invoqués seraient également à considérer comme réels et sérieux.

Elle sollicite encore le rejet des demandes indemnitaires de la partie requérant, sinon à les voir réduire à de plus justes proportions.

La demande en indemnisation du prétendu harcèlement moral serait également à rejeter en ce qu'aucune preuve dudit harcèlement ne serait rapportée.

Elle sollicite encore la condamnation de la partie requérante au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

Motifs de la décision

La recevabilité

La société SOCIETE1.) sollicite le rejet de la requête, motif pris que la demande en condamnation serait dirigée uniquement contre la succursale luxembourgeoise SOCIETE2.), dépourvue d'une personnalité juridique.

Une action en justice ne peut être intentée que par et contre une personne physique ou une personne morale.

Si en vertu de l'article 41 du Nouveau Code de procédure civile, une société commerciale peut être valablement assignée devant la juridiction du lieu où elle a une succursale ou agence, pourvu que dans ce cas elle ait un représentant qualifié pour traiter avec les tiers et que le litige soit né dans le ressort d'activité de cette succursale ou agence, il n'en demeure pas moins que l'assignation doit être dirigée contre ladite société et non contre la succursale ou l'agence.

Une succursale d'une société de droit étranger n'a en effet pas de personnalité juridique propre, alors qu'elle fait partie d'une société dont elle est l'agence qui se caractérise par l'indépendance de l'exploitation, mais qui ne dispose pas de droits propres à faire valoir en justice.

Cette règle est d'ordre public et son inobservation est sanctionnée par la nullité.

En l'espèce, la motivation de la requête précise que la partie requérante a été engagée en tant qu'assistante comptable par la société anonyme de droit belge SOCIETE1.) représentée au Grand-Duché de Luxembourg par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE2.), de sorte que tant la société SOCIETE1.) que la société SOCIETE2.) ont été convoquées par-devant le Tribunal de céans.

A noter, pour être complet, que la succursale SOCIETE2.), a fait l'objet d'une radiation au registre de commerce et des sociétés en date du 4 janvier 2024.

Pour le surplus, s'il est vrai que la requête mentionne dans son dispositif à voir condamner la succursale SOCIETE2.) uniquement, toujours est-il que la partie requérante a versé à l'audience du 12 novembre 2024 une note de plaidoiries dirigée uniquement contre la société SOCIETE1.) et réclamant une condamnation de cette dernière.

A défaut pour la société SOCIETE1.) d'avoir remis en cause la régularité de cette demande telle que formulée dans la note de plaidoiries, il peut valablement être retenu que la demande est régulièrement dirigée contre la société SOCIETE1.).

Le moyen d'irrecevabilité est partant à rejeter.

La demande, introduite pour le surplus dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

Le bien-fondé

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

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

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que l'employeur fonde le congédiement en raison des absences chroniques de la partie requérante et pour la désorganisation engendrée de ce chef.

L'employeur y précise en détail la date des absences et le nombre de jours d'absence pour les années 2018, 2019, 2020 et 2021, et chiffre le taux d'absentéisme pour cause de maladie à 50,8 % pour la période comprise entre le 3 juin 2020 et le 2 juin 2021.

Il y détaille encore en détail le supposé impact desdites absences sur le fonctionnement du service comptable de la société, en analysant individuellement les supposées répercussions sur le travail de préparation, livraison et suivi des clôtures comptables, sur les collègues et leurs charges de travail respectives, sur le personnel de maison-mère, sur le personnel de l'entité SOCIETE3.), sur le bon fonctionnement de la société, sur un projet transversal impliquant la société et l'entité SOCIETE3.) et finalement les supposées répercussions financières.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec la précision nécessaire dans la lettre de motivation du congédiement, permettant à la partie requérante de connaître la nature et la portée des faits lui reprochés.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.), qui ne conteste pas les jours d'absence litigieux, soutient que son licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse, notamment en ce qu'elle n'aurait jamais eu la qualité de responsable ou de supérieur ; la partie défenderesse resterait également en défaut d'établir la désorganisation de l'entreprise qui aurait résulté de ses absences, désorganisation d'autant plus improbable au regard de l'envergure de la société défenderesse et au regard du fait que l'employeur n'aurait jamais émis un quelconque reproche avec une quelconque perturbation qui aurait résulté de ses absences.

La société SOCIETE1.), qui conteste que PERSONNE1.) était à considérer comme simple assistante comptable, conclut à voir déclarer le licenciement comme régulier et justifié au regard de l'absentéisme chronique de la partie requérante, le caractère imprévisible desdites absences et l'absence particulièrement longue de la partie demanderesse du 1^{er} décembre 2020 au 18 juin 2021.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles,

manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

- *Examen du caractère réel des motifs*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

La société SOCIETE1.) retient des absences répétées de la partie requérante depuis le début de l'année 2018 et un chiffre de 97 jours d'absence entre le 10 janvier 2018 et le 30 novembre 2020.

Elle retient ensuite une absence continue du 1^{er} décembre 2020 au 18 juin 2021 et que sur la période du 3 juin 2020 au 2 juin 2021 (date de la convocation à l'entretien préalable), il en aurait résulté une absence 129 jours ouvrés sur un total de 254 jours ouvrés, soit un taux d'absentéisme de 50,8%.

Au regard du fait que la partie requérante ne conteste pas la réalité des absences invoquées, les motifs d'absentéisme chronique indiqués par la défenderesse sont dès lors à considérer comme réels.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement. En cas d'absences fréquentes d'une importance telle qu'elles ne sont plus à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise, la perturbation au sein de l'entreprise est présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

La perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus être prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales, dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux. Une absence habituelle pour raison de santé d'un salarié constitue un motif de licenciement lorsqu'elle apporte une gêne indiscutable au bon fonctionnement de l'entreprise et du service auquel le salarié était affecté et que la désorganisation est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. En effet, dans le cadre des relations de travail, la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception. Le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit. L'exécution régulière par le salarié des tâches lui incombant et sa présence au travail constitue une obligation de résultat. Il s'en suit que des absences pour cause de maladie qui ne rangent plus parmi les

risques normaux de toute entreprise, du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail

Un taux d'absentéisme de 50 % du temps de travail constitue indubitablement un motif sérieux de licenciement.

La partie requérante soutient que ses incapacités de travail seraient en lien avec un burn-out professionnel et que le licenciement prononcé à son encontre serait partant abusif ; la société SOCIETE1.) conteste toute surcharge de travail dans le chef de la partie requérante et conteste tout lien de causalité entre les absences de la requérante et les conditions de travail.

La jurisprudence admet désormais que 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 (voir Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, arrêt numéro 100/17 du 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle),

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (voir Cour 21 juin 2007, numéro 31728 du rôle; Cour 6 janvier 2011, numéro 34840 du rôle; Cour, arrêt numéro 152/18 du 20 décembre 2018, numéro 44281 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

En vue d'étayer ses affirmations, PERSONNE1.) se base sur divers rapports médicaux.

Le Tribunal note à ce titre que les certificats de consultation établis par l'association pour la santé au travail des secteurs tertiaires et financiers versés en cause par la partie requérante attestent certes que PERSONNE1.) a effectué des visites médicales de 2018 à 2021 mais il n'est fourni aucune indication sur la raison de ces visites médicales, de sorte que ces certificats ne sont pas pertinents pour l'issue du présent litige.

PERSONNE1.) verse encore en cause un rapport médical du 21 août 2021 établi par le Dr. PERSONNE2.) qui certifie que la requérante présente un état anxio-dépressif quasi chronique ayant débuté en 2019, que cet état est lié à une charge professionnelle intense proche du burn-out, qu'elle a dû interrompre son activité professionnelle suivant arrêts de maladie du 9 janvier 2019 au 25 janvier 2019, du 30 janvier 2019, au 22 mars 2019, du 19 décembre 2019 au 3 janvier 2020 et du 1^{er} décembre 2020 au 18 juin 2020, qu'elle a dû recourir à un traitement antidépresseur, anxiolytique et hypnotique et que le suivi psychothérapeutique est toujours en cours.

Est également versé en cause un rapport médical du Docteur PERSONNE2.) (médecin spécialiste en psychiatrie) du 19 août 2021 qui retient que la requérante est suivie à sa consultation depuis le 12 janvier 2021, la patiente s'étant adressé à lui sur recommandation d'un intervenant de la Médecine du travail des employés du secteur tertiaire et financier. Le rapport mentionne que « *Une souffrance psychique au travail*

de longue date a abouti à une décompensation anxieuse et dépressive incapacitante à partir du mois de décembre 2020. Un traitement antidépresseur par fluoxétine a été prescrit à cette date par le médecin traitant. Parallèlement, un suivi psychologique est en cours depuis mars 2019 (...) Diagnostics : (...) Trouble de l'adaptation à des facteurs de stress d'ordre professionnel avec réaction mixte anxieuse et dépressive (...) Syndrome d'épuisement émotionnel d'origine professionnelle/Burnout ».

Quant à l'origine des troubles, le rapport du Docteur PERSONNE2.) note que « *Employée depuis environ cinq années comme comptable dans une compagnie d'assurances, Mme PERSONNE1.) a commencé à présenter des symptômes de souffrance psychique au travail à la fin de l'année 2018. En janvier 2019, une première incapacité de travail a été constatée pendant une durée de deux mois et demi.*

Des symptômes de stress accompagnés de somatisations (palpitations cardiaques) et des troubles du sommeil se sont développés au fil du temps ; une usure progressive des capacités d'endurance a conduit à un état d'épuisement, compliqué plus récemment d'une réaction dépressive.

Plusieurs facteurs psychosociaux semblent s'être conjugués d'après l'anamnèse :

- manque d'effectif et manque de stabilité de l'équipe de travail, avec un turn over particulièrement rapide (5 départs en une seule année) ;*
- manque de support et de formation, injonctions à s'auto-former ;*
- absence de reconnaissance des efforts engagés, au contraire critiques non formulées ouvertement et insinuations déstabilisantes, comme l'annonce de l'automatisation prochaine de ses tâches ;*
- pression d'échéances rapprochées de clôture des comptes d'autant plus difficiles à respecter que les outils informatiques fournis auraient été inadéquats ;*
- aggravation des difficultés de communication depuis l'instauration du télétravail en mars 2020 ;*
- management autoritaire par la peur, avec déshumanisation des relations interpersonnelles ;*
- facteurs de personnalité : surengagement professionnel et difficultés à dire non. »*

La psychologue PERSONNE3.) a également rédigé en date du 27 août 2021 le rapport suivant :

« Madame PERSONNE1.) est suivie depuis mars 2019 suite à un épuisement professionnel. Comptable de métier elle appréciait son travail mais ne parvenait plus à supporter les conditions de travail dans l'entreprise.

Elle a souffert de travailler avec des outils informatiques obsolètes, avec des délais serrés, un manque de soutien de la hiérarchie et une charge de travail trop importante qu'elle était censé assumer.

Pendant des mois, voire des années Madame PERSONNE1.) a pris sur elle malgré la fatigue physique et morale par peur de perdre son emploi. Elle était finalement incapable de retourner à son poste, au sein de cette équipe et sous l'autorité de cette hiérarchie.

La patiente a vécu un véritable traumatisme psychologique qui s'est traduit par du stress, de l'anxiété, de l'irritabilité, des troubles du sommeil, de l'attention, de l'appétit, de l'humeur et une perte de motivation ».

La société SOCIETE1.) soutient que ces rapports ne seraient pas pertinents alors qu'ils se baseraient uniquement sur les dires de la partie requérante.

S'il est vrai que les médecins dont question n'ont pas assisté personnellement aux conditions de travail de PERSONNE1.), il n'en demeure pas moins qu'il ressort des rapports médicaux que la requérante est suivie depuis de nombreuses années et que divers arrêts de travail ont été prescrits de ce chef, de sorte qu'il apparaît peu crédible que ces rapports se basent sur des déclarations fantaisistes de la part de la partie requérante ; ces rapports peuvent partant valablement être pris en considération et démontrent sans conteste l'existence d'un burn-out professionnel dans le chef de la partie requérante.

PERSONNE1.) se base encore sur 3 attestations testimoniales ; la société SOCIETE1.) sollicite le rejet de l'attestation de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.) pour ne pas respecter les conditions de forme prévues à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Le Tribunal constate que parmi les 3 attestations versées en cause figure l'attestation de PERSONNE6.) qui s'avère conforme aux prescrits du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE6.) atteste que le personnel de ce service a été soumis sur de longues périodes à un stress récurrent dû à une réduction d'effectifs, à un manque de moyens adaptés, à une incompréhension de la part de la direction de l'époque avec la conséquence de 2 burn-out professionnels.

Concernant l'attestation de PERSONNE4.), celle-ci n'est pas conforme à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile qui exige notamment que l'attestation soit « écrite, datée et signée de la main de son auteur ». Outre le fait qu'elle n'est pas rédigée de façon manuscrite, ladite attestation ne comporte pas la formule de sincérité requise, et n'est ni datée ni signée.

Ladite attestation est par conséquent irrégulière en la forme et comme telle à écarter purement et simplement.

Concernant l'attestation de PERSONNE5.), celle-ci est dactylographiée mais est signée et datée et comporte la formule sacramentelle rédigée de manière manuscrite.

Il est admis que les règles édictées par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile relatives à la forme des attestations en justice ne sont pas prescrites à peine de nullité, n'étant pas d'ordre public. L'irrégularité de forme ne justifie ni la nullité de l'attestation, ni a fortiori son irrecevabilité.

Il appartient au juge du fond de rechercher si le contenu de l'attestation, malgré les irrégularités de forme qui l'entachent, fournit des éléments de nature à l'éclairer eu égard aux faits litigieux.

Le juge peut ainsi fonder sa décision sur une attestation non conforme aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présentant des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et la retenir comme valant preuve du fait allégué.

L'attestation qui est équipollente au témoignage oral, est aussi soumise quant à sa crédibilité à l'appréciation souveraine du juge du fond qui peut soit ne pas en tenir compte, soit fonder sur elle sa décision.

Il appartient en effet aussi aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, tant en ce qui concerne l'indication de leur qualité, que l'exposé de leurs affirmations, aux personnes de qui émanent les attestations écrites produites aux débats. (Cour d'Appel, 13 juillet 2011, numéro 34637 du rôle)

PERSONNE5.) atteste à ce titre qu'elle était présente lorsque la requérante a été embauchée, que cette dernière s'investissait dans son travail malgré le peu de moyens dont elle disposait, que PERSONNE1.) avait demandé en vain des améliorations au service informatique et qu'elle s'est investie dans son travail à un point où elle a en a perdu la santé.

Le tribunal constate à ce titre que ladite attestation/déclaration rejoint l'attestation d'PERSONNE6.) et la teneur des rapports médicaux analysés ci-avant et peut partant être prise en considération.

PERSONNE1.) produit finalement en cause un échange de courriel la requérante entre PERSONNE7.) (responsable IARD depuis 2020), ce dernier lui demandant en date du 17 septembre 2020 :

*« Tu veux bien me rappeler quand tu as été malade stp ?
Je ne me souviens de ce que tu m'avais dit.*

Pour te donner un contexte : j'aimerais mettre en évidence à quel point vous étiez en souffrance et à quel point l'équipe n'avait pas de suivi. ».

PERSONNE1.) de répondre :

« De janvier 2019 à mi-mars 2019.

(...)

J'avais vu la RH et aussi Monsieur PERSONNE8.) pour leur signaler que j'étais en train de craquer en novembre 2018, j'ai tenu au maximum jusqu'à la clôture annuelle et ensuite un matin je n'ai plus su me lever ». Elle y explique encore qu'elle devait travailler avec un logiciel en langue allemande sans traduction et sans formation.

Les développements du ci-dessus permettent de retenir des conditions de travail éprouvantes pour la partie requérante et l'impact de ces conditions sur sa santé.

Il peut également être retenu sur base de ces développements que les responsables de la société SOCIETE1.) avaient parfaitement connaissance de ces éléments.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'elle aurait pris des mesures en vue d'épauler PERSONNE1.), notamment en affectant du personnel supplémentaire et en optimisant le processus de travail.

Elle se base à ce titre sur diverses attestations (pièces n° 1 à n°4 de sa farde de pièces) ; il résulte cependant de l'analyse de ces attestations qu'elles se rapportent pour l'essentiel à la période pendant laquelle PERSONNE1.) se trouvait en arrêt maladie prolongé à partir du 1^{er} décembre 2020 et ne sont partant pas pertinentes pour l'issue du litige. Seule la dame PERSONNE9.) évoque qu'elle aurait intégré le service comptabilité en tant que support à l'été 2020, cette seule attestation n'étant pas suffisante à démontrer un allègement et/ou une amélioration des conditions de travail de la partie requérante.

La société SOCIETE1.) se base encore sur différents courriels qui informent les employés du service comptabilité à partir de l'été 2020 de transformations dans l'organisation.

Force est de constater que ces seuls courriels ne permettent pas non plus d'établir dans la réalité un allègement et/ou une amélioration des conditions de travail de la partie requérante.

En conclusion, au regard des éléments du dossier, le Tribunal estime qu'il est établi que les absences répétées de PERSONNE1.) sont en lien causal avec ses conditions de travail ayant conduit à un burn-out professionnel.

Il s'ensuit que le licenciement du 11 juin 2021 prononcé à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 20.080,16.- euros, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ledit montant provient de la différence entre la rémunération brute totale perçue auprès de la société SOCIETE1.) (7.297,65.- euros) et la rémunération brute perçue dans le cadre de son nouvel emploi à partir du 15 octobre 2021 (4.787,63.- euros) calculée sur une période de référence de 8 mois.

La société défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse, qui aurait été dispensée de travailler durant son préavis, ne rapporterait aucune preuve relativement à des recherches d'emploi qu'elle aurait faites pour minimiser son préjudice.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, la requérante a retrouvé un nouvel emploi à la fin de son préavis ; elle ne fournit cependant aucune pièce relative à une recherche d'emploi suite à son licenciement et ne démontre ainsi pas qu'il lui aurait été impossible de retrouver un emploi comportant une rémunération semblable à ce qu'elle percevait antérieurement.

Au regard de cet élément, il y a partant lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

- *quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 14.595,30.- euros (soit 2 mois de salaires brut) à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en son principe et en son quantum.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la cause, la demande de la partie requérante en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 3.000.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 3.000.- euros de ce chef.

Quant à la demande en indemnisation du harcèlement moral

PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'harcèlement moral et réclame de ce chef des dommages et intérêts d'un montant de 10.000.- euros.

La société SOCIETE1.) conteste tout harcèlement moral et réclame le rejet de cette demande.

Le harcèlement moral suppose des actes répétés attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail. Il s'agit d'une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

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

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

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

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

La législation luxembourgeoise n'instaure aucune présomption, de sorte que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié (Cour, 3^{ème} ch., 26 avril 2018, n° 44560 du rôle), conformément au principe général inscrit à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Force est de constater que la partie requérante ne détaille pas autrement en quoi elle aurait subi des agissements tombant sous la définition d'un harcèlement moral de la part de son employeur ; à ce titre, le fait qu'elle subissait une surcharge de travail et/ou qu'elle ne disposait pas des moyens et outils nécessaires ne saurait conduire à retenir *ipso facto* l'existence d'un harcèlement moral.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) manque de prouver des actes répétés attentatoires à ses droits et à sa dignité de salariée et qui auraient été responsables d'une dégradation délibérée des conditions de travail, de sorte que sa demande en indemnisation du chef de harcèlement n'est pas fondée.

Quant aux demandes accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

À défaut pour les parties d'établir la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

▪ *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en date du 11 juin 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du chef de préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 3.000.- euros,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.000.- euros à titre d'indemnisation du chef de préjudice moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du chef d'harcèlement moral,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière