

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 19/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du treize février deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2023-00600 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à D-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 17 mai 2023,

comparant par Maître Stephan Wonnebauer, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

### **LA COUR D'APPEL:**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Logistiker* » par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.) suivant contrat de travail conclu avec effet au 1<sup>er</sup> mai 1997.

Par courrier recommandé du 5 août 2021, il a été licencié moyennant un préavis courant du 15 août 2021 au 4 février 2022.

Par courrier recommandé du 19 août 2021, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs de son licenciement.

SOCIETE1.) y a répondu par lettre recommandée du 8 septembre 2021.

PERSONNE1.) a déposé, le 2 février 2022, une requête auprès de la Justice de Paix de Luxembourg tendant à la convocation de SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement du requérant et condamner à payer à celui-ci des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

Le requérant évaluait lesdits préjudices aux montants respectifs de 183.056 et 17.250 euros, suivant le dernier état de ses conclusions.

La défenderesse concluait au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Par jugement rendu le 13 mars 2023, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et rejeté les demandes indemnitaires comme infondées.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu en substance qu'il était constant que le demandeur avait été absent sans interruption, pour cause de maladie, pendant six mois ; que la période de 26 semaines conférant au salarié en incapacité de travail une protection légale contre le licenciement était expirée en l'espèce au moment du licenciement ; que l'absentéisme chronique d'un salarié constitue un motif légitime de licenciement sous certaines conditions ; que le demandeur

restait en défaut de prouver son affirmation selon laquelle son incapacité de travail aurait été liée à ses conditions de travail ; que la désorganisation de l'employeur devait être présumée au terme d'une absence prolongée d'un salarié et que le demandeur n'apportait pas la preuve qu'il n'en aurait pas été ainsi dans le cas d'espèce.

Par exploit du 17 mai 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 24 mars 2023.

L'appelant demande à la Cour de dire son licenciement abusif et de lui allouer une indemnité de 183.056,25 euros pour préjudice matériel et une indemnité de 33.825 euros pour préjudice moral, outre les intérêts légaux, par réformation du jugement entrepris.

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour la première instance, et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'appelant fait valoir que l'intimée l'aurait abusivement licencié en motivant le licenciement litigieux par des absences dues à une incapacité de travail liée aux conditions de travail auprès de l'intimée.

Les absences invoquées par l'intimée auraient été dues à un « *épuisement psychique professionnel* ».

L'appelant se serait plaint plusieurs fois de l'aggravation de ses conditions de travail.

Selon l'appelant, les absences répétées invoquées dans la lettre de licenciement seraient intégralement couvertes par des certificats médicaux en bonne et due forme délivrés par un psychiatre, en raison d'un « *burn-out* » causé par le stress excessif imposé à l'appelant par son ancien employeur.

Le supérieur hiérarchique de l'appelant en aurait eu connaissance.

Pour autant que de besoin, l'appelant offre de prouver les sources de stress excessif sur son lieu de travail par le témoignage de son ancienne assistante, PERSONNE2.).

Quant au préjudice dont il demande réparation, l'appelant fait valoir qu'il a recherché activement un emploi de remplacement dès son licenciement et qu'il a pu être embauché auprès d'un nouvel employeur à la fin de sa période de préavis, mais pour une rémunération inférieure.

Il estime avoir droit à l'indemnisation de la perte de revenus subie jusqu'à l'âge de la retraite, soit pendant la période de référence qui s'étend du 15 février 2022 au 31 mars 2032.

Il met en avant qu'il était au service de l'intimée pendant 24 ans et qu'il était âgé de 54 ans au moment de son licenciement.

L'intimée conclut au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conteste l'affirmation de l'appelant selon laquelle son absence prolongée aurait été liée à ses conditions de travail.

Une absence chronique de six mois dépasserait le seuil des risques normaux que l'employeur devrait assumer.

En vertu d'une jurisprudence constante, il y aurait lieu de présumer qu'une absence continue de 6 mois porte atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise concernée.

Cette présomption, retenue à bon droit par la juridiction de première instance, ne serait renversée en l'occurrence par aucun début de preuve.

Par ailleurs, la désorganisation générée par l'absentéisme de l'appelant résulterait à suffisance des pièces versées par l'intimée et notamment de deux attestations testimoniales.

L'intimée demande le rejet de l'offre de preuve adverse pour défaut de précision et de pertinence, outre que celle-ci se heurterait à l'interdiction faite au juge de suppléer à la carence probatoire de la partie sur laquelle pèse la charge de la preuve.

SOCIETE1.) conteste toute charge de travail excessive dans le chef de PERSONNE1.), lequel ne se serait d'ailleurs jamais plaint d'un stress excessif sur son lieu de travail.

L'appelant s'en serait « *toujours strictement tenu aux horaires de travail contractuellement prévus* » et n'aurait presté que « *très rarement* » des heures supplémentaires.

Quant aux revendications pécuniaires de l'appelant, l'intimée fait valoir que son ancien salarié a retrouvé un nouvel emploi dès le 18 février 2022, soit « *immédiatement après la fin de son préavis* », de sorte que tout préjudice matériel en relation causale avec le licenciement ferait défaut.

L'intimée conteste pareillement tout préjudice moral dans le chef de l'appelant, à défaut pour l'appelant de justifier « *de circonstances particulières qui justifieraient l'allocation d'un tel préjudice* ».

### **Appréciation de la Cour**

L'absentéisme chronique est considéré comme un motif légitime de licenciement avec préavis, dès lors que les absences invoquées par l'employeur ont porté préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur ne dispose pas d'informations fiables lui permettant de présumer qu'il pourra compter dorénavant sur la présence et la disponibilité du salarié concerné.

Il en est ainsi quelle que soit la cause des absences, à moins que celles-ci soient la conséquence directe d'un accident du travail subi par le salarié licencié dans l'entreprise de l'auteur du licenciement ou d'une maladie qu'il aurait contractée auprès de ce dernier en raison de son travail.

Il appartient au salarié d'en apporter la preuve en cas de contestation.

Il est constant en cause que l'appelant a été absent sans interruption pendant six mois.

Une absence continue d'une telle durée est présumée porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, outre que cette conséquence est confirmée par un ancien collègue de travail de l'appelant, PERSONNE3.), dans une attestation testimoniale établie en date du 16 septembre 2022 (cf. pièce n° 6 de la farde I de l'intimée).

L'appelant reste en défaut de prouver le contraire.

Il ne résulte pas des éléments du dossier que l'intimée aurait disposé d'informations fiables lui permettant de présumer qu'elle pourrait compter dorénavant sur la présence et la disponibilité de l'appelant et l'offre de preuve par témoin ne contient pas, sur ce point, l'énoncé précis de faits qui, à les supposer établis, permettraient une telle conclusion.

La simple circonstance que les certificats d'incapacité de travail de l'appelant aient été établis par un médecin spécialiste en psychiatrie n'est pas de nature à étayer le lien de causalité susvisé.

Il en est de même du certificat de ce même psychiatre, daté du 19 mai 2023 (cf. pièce n° 14 de la farde V de la farde de l'appelant) attestant l'existence dans le chef de son patient d'un « *burn-out* ».

Une telle affection peut avoir de multiples causes personnelles, familiales ou sociales, étrangères aux conditions de travail du salarié licencié.

Il suit de là que c'est à bon droit que la juridiction du premier degré a dit le licenciement de PERSONNE1.) justifié et rejeté comme infondée sa demande en réparation des préjudices matériel et moral.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Faute pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de la débouter pareillement de sa demande formée sur cette base légale.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

partant confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) SA de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée par Me Christian JUNGERS, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.