

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 71/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du douze juin deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00880 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette, du 7 août 2024,

intimé sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

appelante par incident,

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 Anissa BALI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

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

Suivant contrat de travail daté du 17 mai 2010, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.) en qualité d'ouvrier.

Par courrier du 22 août 2022, il a été convoqué à un entretien préalable.

Par lettre recommandée du 29 août 2022, SOCIETE1.) lui a notifié son licenciement avec un préavis de six mois commençant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et expirant le 28 février 2023.

Par courriel du 1<sup>er</sup> septembre 2022, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 30 septembre 2022, SOCIETE1.) lui a communiqué les motifs de son licenciement.

Ce courrier se lit comme suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 21 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement susvisé et condamner à payer au requérant les montants suivants outre les intérêts légaux :

- \* Indemnité pour préjudice matériel : 15.000,00 EUR,
- \* Indemnité pour préjudice moral : 10.000,00 EUR,
- \* indemnité pour congés non pris : 2.639,78 EUR.

A l'audience des plaidoiries du 4 juin 2024, le requérant a déclaré :

- \* réduire sa demande relative au préjudice matériel à 2.613,22 EUR ;
- \* réduire sa demande relative au préjudice moral à 5.000 EUR ;
- \* renoncer à sa demande relative aux congés non pris.

Le requérant a conclu en outre à la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du jugement à intervenir et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 EUR, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Selon le requérant, les motifs du licenciement invoqués par l'employeur seraient imprécis, ne correspondraient pas à la réalité et ne justifieraient pas un licenciement.

La défenderesse aurait prétexté l'absentéisme du demandeur pour se débarrasser de lui, le but réellement poursuivi étant d'échapper à l'obligation de procéder à un reclassement interne rendu nécessaire par les problèmes orthopédiques du requérant.

La défenderesse a conclu au rejet de la demande adverse et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Les motifs du licenciement auraient été indiqués avec une précision suffisante et correspondraient à la réalité.

Le demandeur se serait trouvé en incapacité de travail quasi-continue de juillet 2021 à juillet 2022, sauf pendant deux périodes de courte durée, à savoir du 15 au 26 novembre 2021 et du 31 janvier au 11 février 2022.

En présence d'un absentéisme de cette ampleur, la désorganisation de l'entreprise devrait être présumée outre qu'elle serait prouvée par la défenderesse au vu de l'attestation testimoniale versée aux débats.

Par jugement rendu en date du 2 juillet 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement fondé et justifié et débouté PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

Le tribunal a considéré que l'employeur avait énoncé les motifs du licenciement avec une précision suffisante et que l'absentéisme chronique reproché au demandeur était établie et justifiait son licenciement.

Le « *caractère fallacieux* » des motifs du licenciement allégué par le demandeur ne serait nullement prouvé.

Par exploit du 7 août 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 5 juillet 2024.

L'appelant déclare ne pas contester les périodes d'absence énumérées par l'employeur, mais conteste que celles-ci puissent justifier le licenciement intervenu, et soutient que « *le caractère fallacieux des motifs invoqués ne saurait faire de doute* ».

Il affirme avoir présenté une sérieuse pathologie à l'épaule droite, constatée par un médecin du travail et un médecin spécialiste en orthopédie.

Un reclassement interne aurait été envisagé.

Ces informations auraient été communiquées à la responsable du département des ressources humaines.

L'employeur aurait alors prononcé le licenciement de l'appelant afin d'éviter un reclassement interne qui l'aurait obligé à créer un poste spécialement pour l'appelant, correspondant à son aptitude résiduelle.

Le licenciement litigieux serait intervenu de façon « *aussi brutale qu'inattendue* ». Il aurait porté atteinte à l'intégrité de l'appelant et lui aurait causé des soucis et tracas quant à son avenir professionnel.

L'allocation d'une indemnité de 5.000 euros serait justifiée de ce fait.

D'autre part, l'appelant aurait subi une perte de revenus d'un montant total de 2.613,22 euros, correspondant à la différence entre le montant qu'il aurait dû percevoir et les indemnités allouées par l'ADEM entre février et juillet 2023.

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne la décision portant rejet de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour autant que de besoin, elle présente une offre de preuve par témoin afin d'établir les conséquences préjudiciables de l'absentéisme de l'appelant sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée conteste les revendications indemnitaires de l'appelant dans leur principe et dans leur quantum.

L'intimée réclame enfin l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, par réformation de la décision déferée, et d'une autre indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Les absences longues et répétées de l'appelant seraient établies, à l'instar de la perturbation consécutive de l'entreprise.

Ces circonstances constitueraient le véritable motif du licenciement.

L'appelant n'aurait jamais demandé un poste adapté à son aptitude réduite.

L'intimée n'aurait jamais été informée, avant le licenciement, d'un problème d'épaule de l'appelant en lien causal avec l'exécution de son travail.

L'intimée n'aurait en outre été tenue d'aucune obligation quant à une adaptation du poste de l'appelant, en l'absence d'une décision de reclassement de la Commission mixte.

L'appelant ne rapporterait nullement la preuve du caractère fallacieux du motif du licenciement invoqué par l'employeur.

L'absentéisme chronique de l'appelant aurait été la cause déterminante du licenciement qui n'aurait pu être notifié qu'à « *l'expiration de 26 semaines de maladie continue, soit à partir de la mi-août 2022* ».

Selon une jurisprudence constante, l'absentéisme chronique du salarié entraînant une perturbation de l'entreprise serait une cause légitime de rupture du contrat de travail.

Quant au préjudice matériel, l'intimée soutient notamment qu'une perte financière postérieure à la décision de reclassement externe de la Commission

mixte, laquelle n'est intervenue qu'en date du 3 février 2023, est dépourvue de toute relation causale avec le licenciement du 29 août 2022.

Elle fait valoir en outre que les recherches de l'appelant en vue de trouver un emploi de remplacement seraient largement insuffisantes.

Quant au préjudice moral, l'intimé soutient que l'appelant n'établirait nullement des soucis et tracas pour son avenir professionnel ni une quelconque atteinte à son honneur.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés « *avec précision* ».

En application de cette disposition, l'employeur est tenu d'énoncer les motifs de façon suffisamment précise, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, la lettre du 30 septembre 2022 contient un relevé chronologique minutieux des absences de l'appelant (avec indication des dates du début et de la fin de chaque absence) ainsi que l'indication circonstanciée des taux d'absences pour les années 2021 et 2022.

L'employeur y rappelle ensuite la nature du travail que l'appelant était censé effectuer et les circonstances dans lesquelles il devait être effectué avant de relater dans le détail les conséquences dommageables des absences répétées de l'appelant sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, et notamment la « *sous-production* » en résultant, le manquement à certains engagements pris auprès de la clientèle, le recours à des intérimaires rendu nécessaire par lesdites absences et leur coût financier.

La lettre de motifs en cause répond dès lors à l'exigence de précision édictée par l'article L. 124-5 (2) du Code du travail.

A l'exception de deux périodes d'une dizaine de jours, PERSONNE1.) a été absent de son lieu de travail pendant près de quatorze mois, entre juillet 2021 et septembre 2022.

Un absentéisme d'une telle ampleur a nécessairement impacté de manière très négative le fonctionnement de la société intimée outre que cet impact est établi par les attestations testimoniales versées aux débats.

L'appelant reste en défaut de prouver le caractère fallacieux des motifs communiqués par l'employeur.

Premièrement, l'intimée a indiqué et établi des raisons réelles, légitimes et sérieuses de congédier l'appelant eu égard à son absentéisme.

Deuxièmement, il n'est pas établi que l'intimée aurait été informée d'une aptitude au travail réduite de l'appelant avant le licenciement litigieux ni qu'elle aurait entrepris quoi que ce soit pour empêcher ou retarder une prise de rendez-vous auprès du médecin de travail ni que l'intimée n'aurait pas pu ou voulu mettre à disposition de l'appelant un poste de travail adapté à une aptitude réduite de l'appelant, dont il est rappelé qu'elle n'a été dûment constatée que postérieurement à la notification du licenciement.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que les juges de première instance ont déclaré justifié le licenciement en cause et rejeté comme infondées les demandes en indemnisation de PERSONNE1.).

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

Eu égard à l'issue du litige, il convient d'allouer à l'intimée une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est cependant pas établie pour ce qui concerne la première instance, de sorte que la demande de l'intimée basée sur cette disposition légale est à rejeter pour ce qui concerne la première instance, par confirmation de la décision déferée.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL une indemnité de procédure de 1.500 euros,

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 Anissa BALI, 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.