Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1311/2025
E-TRAV-121/24

Audience publique du 20 mai 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- ***partie demanderesse*** **-,** comparant par Maître Ibrhim DEME, avocat, demeurant à Pétange,

et :

la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** **-,** comparant par Maître Brahim SAHKI, en remplacement de Maître Jean TONNAR, avocats à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 18 juillet 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 17 septembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 mai 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 18 juillet 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 22.493,88.- euros

- Indemnité de départ : 3.748,89.- euros

- Indemnisation du préjudice moral : 10.000.- euros

soit en tout la somme de **36.242,77.- euros,** avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon du jour de la contestation du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore conclu à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le requérant a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à exécution provisoire du jugement.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 6 mai 2025 la partie demanderesse a renoncé à sa demande relative à l'indemnité de départ et a chiffré l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 13.590,01.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose que par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 30 octobre 2015, il est entré aux services de la société SOCIETE1.) en qualité de *tourneur* à compter de la même date.

Ledit contrat de travail a été résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier recommandé daté du 11 décembre 2023.

PERSONNE1.) explique avoir sollicité de l'employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et que, par courrier du 10 janvier 2024, l'employeur a répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

Le requérant conclut au caractère abusif du licenciement. Il conteste ainsi tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur.

Il s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif la somme de 13.590,01.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel, ainsi que le montant de 10.000.- euros à titre de l'indemnisation de son dommage moral.

Finalement, PERSONNE1.) sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) s'oppose aux différentes demandes formulées par le requérant.

Elle estime que par courrier du 10 janvier 2024 elle a précisé à suffisance les motifs gisant à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux de sorte à justifier le licenciement avec préavis prononcé à l'égard de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal devait déclarer le licenciement abusif, la société SOCIETE1.) conteste le principe et le quantum de l'indemnisation du dommage matériel et moral réclamée par le requérant. Elle donne à considérer que PERSONNE1.) n'a effectué aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il ne saurait prétendre à l'indemnisation d'un quelconque préjudice.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, 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.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux liés notamment à « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3e, n° 34950 du rôle).

- Quant à la précision des motifs

Au vu de la lettre de motivation du licenciement, le tribunal constate que l'employeur souligne tout d'abord l'importance du travail d'un tourneur pour assurer le bon déroulement du fonctionnement de l'entreprise concernant son activité d'usinage de pièces métalliques.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir accumulé un nombre important d'absences pour cause de maladie. Il précise à cet égard que le requérant a été absent au cours de la période du 6 janvier 2022 au 11 décembre 2023 pendant 164 jours pour cause d'incapacité de travail, soit pendant 34 % de son temps de travail.

L'employeur indique les dates exactes de ces absences et soutient qu'elles auraient été nombreuses, prolongées et répétées et dès lors de nature à perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Le travail du requérant aurait dû être réparti sur les autres collègues de travail de la société qui auraient ainsi été contraints de fournir des efforts supplémentaires. Des tensions au sein de l'équipe auraient été inévitables.

L'employeur ajoute que dans ces circonstances il est devenu impossible de compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part du requérant.

A l'instar de la partie défenderesse le tribunal considère que ce motif de licenciement est libellé avec suffisamment de précision.

Par conséquent, le motif relatif aux absences de PERSONNE1.) sera analysé quant à son caractère réel et sérieux.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En deuxième lieu PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Il conteste ainsi la désorganisation de la société alléguée par l'employeur et soutient que la partie défenderesse resterait en défaut d'en rapporter la preuve.

Le tribunal rappelle que la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués, en cas de contestations, incombe à l'employeur.

Pour apprécier le caractère justifié du licenciement, il convient d'analyser si, au vu de leur envergure, les absences pour raisons de santé ont constitué un absentéisme habituel, si les absences ont apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et, si, au vu des absences, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (cf. C.S.J., 11 février 2010, no 34553 du rôle).

En l'espèce, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a été absent au cours des années 2022 et 2023 pendant les périodes précisées dans la lettre de licenciement.

Le tribunal rappelle qu'en dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut ainsi constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis. L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut ainsi être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, du salarié, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

1) il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;

2) il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;

3) il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (cf. C.S.J., 15 décembre 1988, n° 9821 du rôle)

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été absent au cours des années 2022 et 2023 pendant 164 jours, soit pendant 34 % de son temps de travail.

Le nombre et la durée des absences dans le chef du requérant sont incontestés et elles constituent, au vu de leur ampleur, un absentéisme habituel pour raisons de santé.

Il y a ainsi lieu de retenir que les absences reprochées à PERSONNE1.) présentent une fréquence et une durée permettant de retenir en l'espèce un

absentéisme habituel pour raison de santé ainsi que de présumer une perturbation du fonctionnement de l'entreprise.

En effet, 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 (en ce sens C.S.J., 7 mai 2015, n°40906).

Le salarié a néanmoins la possibilité de renverser cette présomption de désorganisation de l'entreprise, ce que PERSONNE1.) reste en l'espèce en défaut de faire.

La déclaration sur l'honneur écrite par le requérant pour prétendre que ses absences n'auraient généré aucune tension au sein de l'équipe, même si elle est contresignée par les collègues de travail, n'est pas de nature à démontrer que ses absences n'auraient pas été une cause de désorganisation de l'entreprise. En effet, l'absence de tensions ne permet pas de retenir l'absence de la désorganisation du service dans lequel le requérant était affecté.

En revanche, il résulte des attestations testimoniales versées par l'employeur que bien que les absences de PERSONNE1.) n'aient pas engendré de conflit entre les collègues de travail, elles ont été à l'origine de difficultés d'organisation et de surcharge de travail au sein de la société.

Le chef atelier, PERSONNE2.), déclare dans son attestation testimoniale que les absences du requérant auraient fortement perturbé le bon déroulement de l'activité de l'entreprise en atelier d'usinage. Il précise qu'en raison de ces absences certaines opérations auraient dû être mises en pause ou redistribuées en urgence entre les autres membres de l'équipe, ou en sous-traitance, ce qui aurait ralenti l'ensemble du processus. En outre, les délais de livraison auraient dû être revus.

Il faut en souligner qu'une absence d'une durée aussi longue d'un salarié, de surcroît caractérisée par des absences répétées pour des durées variables en vertu de plusieurs certificats médicaux, a nécessairement causé des problèmes d'organisation pour l'employeur, alors que l'absence prolongée a inévitablement engendré un surcroît d'activité pour les collègues de travail du requérant.

Au vu des éléments qui précèdent, le caractère réel des motifs est établi et le tribunal considère que le licenciement intervenu en cause repose sur des motifs réels et sérieux.

Il convient en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral en raison du licenciement justifié.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Au vu de l'issue du litige cette demande est à rejeter.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande reconventionnelle tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est également à rejeter.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il renonce à l'obtention d'une indemnité de départ ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 13.590,01.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec préavis intervenu le 11 décembre 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.