

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1466/23
E-TRAV-74/22

Audience publique du 10 juillet 2023

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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant par Maître Nathalie BOSQUET, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 17 octobre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 19 juin 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|------------------------|------------|
| - Préjudice matériel : | 9.600,00 € |
| - Préjudice moral : | 5.000,00 € |

soit en tout 14.600 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de la ladite requête.

Elle réclama par ailleurs la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Elle réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, la requérante demanda encore la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

A l'audience publique du 19 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. remit, en la résumant, une note de plaidoiries dont les arguments ne seront dès lors pris en considération que pour autant qu'ils auront été repris oralement à la barre.

La société défenderesse réclama ainsi de manière reconventionnelle la condamnation de la partie demanderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée au fond du litige, à lui payer le montant de 22.669,65 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée suite à son licenciement. Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, PERSONNE1.) se réserva le droit de verser en cours de délibéré - et après rectification du décompte de l'ETAT - le décompte relatif à son propre préjudice matériel qu'elle déclara maintenir en attendant. Elle expliqua en effet avoir remarqué que le recours de l'ETAT n'était pas ventilé alors qu'il englobait l'ensemble des indemnités de chômage payées à la salariée suite à la résiliation de différents contrats à temps partiel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'opposa à toute communication de décomptes en cours de délibéré.

Suivant courrier du 20 juin 2023 entré au greffe du tribunal du travail en cours de délibéré, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG déposa un décompte rectifié et ramena sa demande en condamnation au montant de 13.809,04 €.

Suite audit courrier, PERSONNE1.) déposa à son tour un décompte relatif au préjudice matériel qu'elle déclara réduire au montant de 564,39 €.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 26 juin 2023, la société défenderesse déclara maintenir ses contestations quant à la communication de décomptes après prise en délibéré de l'affaire. A cette même occasion, elle contesta encore le bien-fondé desdits décomptes.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'à partir du 1^{er} février 2014, elle est entrée aux services de la société SOCIETE2.) en qualité d' « agent de nettoyage » à concurrence d'une durée de travail hebdomadaire de 20 heures.

Elle expose que suite à un transfert d'entreprise, ledit contrat a été repris par la société défenderesse à partir du 1^{er} novembre 2019, avec reprise de l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur.

La requérante fait ensuite valoir qu'après avoir été convoquée par son nouvel employeur suivant courrier du 13 avril 2021 de participer à un entretien préalable en date du 26 avril 2021, elle a été licenciée le 27 avril 2021 moyennant un préavis de quatre mois du 1^{er} mai 2021 au 31 août 2021.

Suite à sa demande du 29 avril 2021 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, elle explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier du 19 mai 2021 dont les termes sont reproduits dans la requête introductive annexée à la minute du présent jugement, l'employeur y faisant état, en résumé, des deux motifs suivants :

- un absentéisme habituel pour raisons de santé ;
- une insuffisance de la qualité de son travail.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 31 mai 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Elle reproche plus particulièrement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. - au vu du fait qu'elle ne travaillait qu'à mi-temps et que la société défenderesse est l'un des employeurs les importants du pays de sorte qu'elle se considère comme étant facilement remplaçable - de ne pas avoir spécifié à suffisance en quoi son absence occasionnelle constituait une surcharge financière extraordinaire, ni en quoi elle a pu rendre particulièrement complexe l'organisation des activités de l'entreprise.

Elle lui reproche encore de ne pas avoir indiqué les négligences répétitives ayant permis à l'employeur de conclure à l'existence de la prétendue insuffisance professionnelle.

PERSONNE1.) considère encore que les faits invoqués ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle fait valoir que ses absences de l'année 2020 n'ont pas été invoquées dans un délai raisonnable de sorte qu'elle considère le motif en découlant comme étant tardif.

Elle fait encore valoir que bien que seules des absences pour raisons de santé sont invoquées, l'employeur a inséré parmi les motifs un tableau englobant en outre ses absences pour raisons familiales ainsi que ses congés légaux, gonflant ainsi mathématiquement le nombre total de ses absences pour lui donner une mauvaise image.

Elle considère par ailleurs que ledit tableau a été dressé sur de fausses bases, la société défenderesse ayant comparé ses absences par rapport aux « jours ouvrables » au lieu des jours de la semaine, tout en omettant de préciser d'une part qu'elle travaillait certains samedis, dimanches et jours fériés et d'autre part qu'elle n'était engagée qu'à mi-temps, rendant ainsi la comparaison effectuée par l'employeur inadaptée, sinon à tout le moins très hasardeuse.

La salariée estime pour sa part qu'il y a lieu de s'en tenir aux strictes absences pour raisons de santé et elle estime que celles-ci ne sont pas suffisamment nombreuses, compte tenu de la masse des salariés de l'employeur, pour causer une perturbation et une désorganisation des services de l'entreprise.

PERSONNE1.) conteste finalement toute insuffisance professionnelle.

Elle fait plus particulièrement valoir que le changement d'affectation invoqué par l'employeur n'est pas le résultat d'une insatisfaction du client et que le seul comportement reproché du 29 mars 2021, par ailleurs non prouvé, n'est pas non plus de nature à pouvoir constituer une insuffisance professionnelle.

Considérant dès lors le licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame, au dernier stade de ses conclusions, le paiement d'un montant de 564,39 € au titre de la réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à huit mois.

Elle réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs du congédiement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime par ailleurs que les faits reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement, les nombreuses absences de la salariée

pour maladie ainsi que pour raisons familiales résultant à suffisance des éléments du dossier.

L'employeur explique ainsi que pendant la période de janvier 2020 à avril 2021, PERSONNE1.) était absente à neuf reprises pour incapacité de travail pendant les périodes suivantes :

- du 16.01.2020 au 22.01.2020 ;
- du 23.02.2020 au 25.02.2020 ;
- du 27.02.2020 au 15.03.2020 ;
- du 01.04.2020 au 12.04.2020 ;
- du 03.09.2020 au 08.10.2020 ;
- du 23.10.2020 au 09.11.2020 ;
- du 28.01.2021 au 31.01.2021 ;
- du 01.02.2021 au 15.02.2021 ;
- du 01.04.2021 au 09.04.2021.

Elle fait valoir qu'au cours de l'année 2020 comptant 255 jours ouvrables, la salariée a ainsi cumulée 157 jours d'absence, dont 66 jours de maladie et 71 jours pour raisons familiales, et que pendant la période jusqu'au 13 avril 2021 comptant 71 jours ouvrables, elle a encore été absente pendant 35 jours supplémentaires, dont 19 jours pour maladie et 4 jours pour raisons familiales.

Elle explique ainsi que pendant la période litigieuse, la salariée était pratiquement absente pendant la moitié du temps, ses absences s'étant même multipliées depuis le début de l'année 2021 sans aucune perspective d'amélioration.

Dans ce contexte, la société défenderesse considère, contrairement à la requérante, qu'il n'y a pas lieu de dissocier les incapacités de travail de la salariée ainsi que le congé pris pour raisons familiales, le législateur ayant aux termes de l'article L.234-54 (1) du Code du travail décidé d'assimiler ces deux types d'absence.

Elle considère dès lors que rien ne s'oppose à rajouter les périodes de congé familial aux périodes d'incapacité de travail, le licenciement de la salariée n'ayant pas été opéré pour faute mais pour des raisons liées au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur estime ensuite qu'au vu de la multiplicité des absences reprochées, la perturbation du service doit être présumée. Si elle admet que cette présomption peut être renversée par la preuve contraire, elle estime toutefois que pareille preuve n'est pas établie, le fait que la salariée n'ait travaillée qu'à mi-temps n'étant pas de nature à empêcher la présomption de sortir ses effets.

L'employeur fait encore valoir que ladite perturbation n'est pas non plus de nature à pouvoir être exclue par la taille – par ailleurs contestée - de l'entreprise, l'employeur ne comptant qu'un effectif de 175 personnes

travaillant en petits groupes de sorte que chaque absence impliquerait nécessairement une réorganisation des effectifs.

La fréquence et la durée des absences reprochées n'ayant plus permis à l'employeur de compter sur une collaboration suffisamment régulière et efficace de la salariée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut dès lors au bien-fondé du licenciement ainsi qu'au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste tout lien causal entre la rupture du contrat et le préjudice matériel allégué, PERSONNE1.) n'ayant pas rapporté la preuve d'une recherche active d'un nouvel emploi.

Elle s'oppose également au dommage moral réclamé par la requérante, celui-ci n'étant pas prouvé.

La société défenderesse conteste finalement la demande de l'ETAT, le montant tel que réclamé à l'audience englobant toutes les indemnités de chômage généralement quelconques payées pendant la période après le licenciement. Or, elle estime ne pas être tenu de rembourser des indemnités de chômage payées suite à un licenciement opéré par un autre employeur.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée 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, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En effet, l'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal. Le salarié doit par ailleurs être mis en mesure d'apprécier le caractère légitime des motifs invoqués ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte avec une précision suffisante de la lettre des motifs que la salariée se voit reprocher un absentéisme habituel pour raisons de santé pour avoir été - pendant la période du 1^{er} janvier 2020 au 13 avril 2021 - en incapacité de travail pendant les 9 périodes d'absence énumérées par l'employeur et d'avoir ainsi accumulé 66 jours d'incapacité de travail au courant de l'année 2020 ainsi que 19 jours d'incapacité de travail jusqu'au moment de sa convocation à l'entretien préalable du 13 avril 2021, c'est-à-dire en tout 85 jours d'incapacité de travail, soit 26 % des « jours ouvrables », c'est-à-dire des jours pendant lesquels elle était censée travailler.

Le moyen tiré de l'imprécision du motif en rapport à l'absentéisme habituel est dès lors à rejeter.

C'est en revanche à juste titre que la requérante a fait valoir que dans la lettre des motifs, seules lui sont reprochées ses incapacités de travail personnelles, de sorte que c'est à tort qu'à l'occasion de ses plaidoiries, l'employeur a cherché à assimiler auxdites absences celles pour congé familial, ces dernières n'ayant – aux termes-mêmes de la lettre de motivation - été évoqués que dans le but de « *tenter de vous sensibiliser au degré de complexité* » tenant à l'organisation des plannings de l'entreprise.

Cette conclusion se trouve encore confirmée par un courrier envoyé par l'employeur au syndicat en date du 4 juin 2021 dans lequel la société défenderesse admet elle-même que « *bien que nous ayons fait figurer les différentes causes d'absence au sein de notre courrier des motifs, nous n'avons pas pour autant reproché à Madame PERSONNE1.) ses absences pour congé et raison familiale* ».

Dans l'appréciation de l'absentéisme habituel reproché à la salariée, il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte des absences pour congé familial, les développements relatifs à l'assimilation desdits congés aux incapacités de travail sur base de l'article L.234-54 (1) du Code du travail étant à rejeter pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne finalement le motif tiré de l'insuffisance professionnelle, il y a lieu de rappeler que cette dernière peut constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement avec préavis en cas d'incapacité de la part d'un salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle).

Il est de jurisprudence que pour que l'insuffisance professionnelle puisse être appréciée et retenue par le Tribunal, elle doit être étayée par des faits précis observés sur une certaine durée (Cour d'Appel, 14 novembre 1996, n° 18649).

L'employeur doit dès lors documenter l'insuffisance professionnelle par des exemples concrets, en nombre suffisant pour démontrer qu'il ne s'agit pas seulement de quelques cas d'inadvertance isolés, mais d'une véritable inaptitude du salarié à venir à bout des tâches lui confiées.

Or, abstraction faite d'un seul fait datant du 29 mars 2021, par ailleurs contesté par la salariée en non offert en preuve par l'employeur, la société défenderesse n'a invoqué aucun exemple de nature à confirmer l'existence de l'insuffisance alléguée de sorte que c'est à juste titre que PERSONNE1.) demande à voir écarter ce motif pour cause d'imprécision.

Seul reste dès lors à analyser le caractère réel et sérieux du motif tiré de l'absentéisme habituel de la salariée suite à ses incapacités de travail.

Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement :

Afin de pouvoir justifier un licenciement pour des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, lesdits motifs doivent être réels et sérieux.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif du motif justifiant le licenciement avec préavis est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

En vertu de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code de travail :

« En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur ».

La société défenderesse se réfère à cet égard à un ensemble de certificats d'incapacité de travail versés parmi ses pièces (pièce n°4 de Maître Christian JUNGERS).

Le tribunal précise d'emblée que la quasi-totalité des documents lui soumis est constituée de copies illisibles ne permettant pas de déterminer les périodes couvertes.

Ainsi - et à l'exception des certificats pour lesquels une telle période est ci-après indiquée - seule la date d'entrée des différents certificats auprès de l'employeur a pu être déchiffrée.

Ceci étant dit, il n'a pas été contesté par PERSONNE1.) qu'au courant de l'année 2020, elle se trouvait en incapacité de travail pendant 66 jours comme suit :

- du 16.01.2020 au 22.01.2020 sur base d'un certificat entré le 17.01.2020 ;
- du 23.02.2020 au 25.02.2020 sur base d'un certificat entré le 25.02.2020 ;
- du 27.02.2020 au 15.03.2020 sur base de trois certificats entrés :
 - o le 27.02.2020,
 - o le 04.03.2020 et
 - o le 10.03.2020 ;
- du 01.04.2020 au 12.04.2020 sur base d'un certificat entré le 03.04.2020 ;
- du 03.09.2020 au 08.10.2020 sur base de cinq certificats entrés :
 - o le 08.09.2020,
 - o le 10.09.2020 pour la période du 8 au 10.09.2020,
 - o le 14.09.2020 pour la période du 11 au 17.09.2020,
 - o le 22.09.2020 pour la période du 18.09.2020 au 01.10.2020 et
 - o le 05.10.2020 pour la période du 2 au 8.10.2020 ;
- du 23.10.2020 au 09.11.2020 sur base d'un certificat entré le 27.10.2020.

La requérante n'a par ailleurs pas contesté qu'au courant de l'année 2021, elle était encore malade pendant 19 jours supplémentaires comme suit :

- du 28.01.2021 au 31.01.2021 sur base d'un certificat entré le 01.02.2021;
- du 01.02.2021 au 15.02.2021 sur base d'un certificat entré le 09.02.2021;
- du 01.04.2021 au 09.04.2021 sur base de deux certificats entrés :
 - o le 07.04.2021,
 - o le 12.04.2021 pour la période du 8 au 9.4 2021.

La salariée estime tout d'abord qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de ses absences de l'année 2020, celles-ci n'ayant pas été invoquées endéans un délai raisonnable.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si contrairement au licenciement avec effet immédiat, la loi n'impose aucun délai préfix pour invoquer un motif dans le cadre d'un licenciement avec préavis, il n'en reste pas moins que le fait invoqué doit se situer dans un délai raisonnable par rapport au licenciement.

L'employeur ayant en l'espèce été confronté de manière continue à l'absentéisme de sa salariée et ce jusqu'au jour de sa convocation à l'entretien préalable, c'est toutefois à tort que PERSONNE1.) considère que ses absences de l'année 2020 n'auraient pas été invoquées endéans un délai raisonnable.

Son argumentation est dès lors à rejeter.

Elle considère encore que ses absences ne sont pas suffisamment fréquentes, au vu de la nature de son contrat de travail et de l'importance de l'entreprise, à pouvoir constituer un absentéisme habituel susceptible de pouvoir justifier son licenciement.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Il en résulte que trois conditions doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, le tribunal constate que pendant la période visée par l'employeur, la requérante a de manière répétée et irrégulière été absente de son lieu de travail pour raisons médicales, alternant des périodes de présence et des périodes d'absence.

Elle a ainsi été absente pendant neuf périodes d'incapacité de travail couvertes par seize certificats médicaux différents, cumulant 66 jours de maladie en 2020 et 19 jours jusqu'à sa convocation à l'entretien préalable.

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, représentant plus de 25% des journées de travail « ouvrables » pendant lesquels elle était censée travailler, celles-ci constituent un absentéisme habituel pour raisons médicales.

Les absences reprochées par l'employeur n'étaient par ailleurs pas des absences de très longue durée qui auraient pu lui permettre d'organiser de manière tant soit peu convenable, le service auquel était affectée la requérante, la durée des certificats que le tribunal a réussi à déchiffrer variant entre deux à trois jours et trois semaines au maximum.

Les absences de PERSONNE1.) étaient donc non seulement répétées mais également irrégulières et imprévisibles, mettant l'employeur dans une situation où il ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon

fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de la requérante, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

L'employeur était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir s'il pouvait compter sur sa collaboration ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à l'employeur de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

Il s'ensuit que la fréquence et la durée des incapacités de travail ont forcément perturbé l'organisation du service, puisqu'elles ont rendu impossible une collaboration régulière et efficace.

Il a par ailleurs été décidé en matière d'absentéisme habituel pour cause de maladie que la perturbation de l'entreprise est présumée si, tel qu'en l'espèce, il n'est plus possible pour l'employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences de la requérante constituant autant d'occasions pendant lesquelles l'employeur est obligé de réorganiser son service. Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de prouver que ses absences n'ont pas perturbé l'organisation de la société défenderesse.

Or, cette preuve n'est pas rapportée. La présomption de perturbation n'est pas non plus susceptible d'être mise en échec par la nature du contrat (mi-temps), ni d'ailleurs par la prétendue taille de l'entreprise.

Confronté à l'absentéisme reproché, l'employeur a en effet dû, indépendamment de la taille de son entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement de la salariés malade. Ce n'est pas parce qu'il a réussi plus ou moins bien cet exercice qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement (en ce sens : T.Trav. Lux., 28 novembre 2014, rép. fisc. n°4438/2014, T.Trav. Lux., 24 mars 2023, rép. fisc. n°961/2023).

De même, ce n'est pas parce que la requérante ne travaille qu'à mi-temps que la désorganisation est moindre, l'employeur ayant à chaque absence dû trouver un remplaçant susceptible d'accomplir le travail imparti à la salariée absente, même à mi-temps.

L'absentéisme habituel de la requérante constitué d'absences nombreuses et répétées ayant dès lors nécessairement apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service et l'employeur n'ayant plus dans ces circonstances pu compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le licenciement de la salariée est à déclarer fondé.

Le licenciement n'étant pas abusif, les revendications indemnitaires de PERSONNE1.) sont partant à rejeter de sorte qu'il devient

superfétatoire d'analyser les moyens en rapport avec la communication de décomptes en cours de délibéré.

Le recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG exerce un recours contre l'employeur en vue du remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

En vertu de L. 521-4 (8) du Code du travail, dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Le licenciement n'ayant pas été déclaré abusif, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, la requérante ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure 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 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.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d é c l a r e le licenciement du 27 avril 2021 fondé et justifié ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) en rapport avec ses préjudices matériel et moral non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du
Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives sur cette base non fondées ;

en **déboute** ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,
pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de
l'emploi, de son recours ;

le **dit** non fondé ;

en **déboute** ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU,
juge de paix, président,*

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