

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3231 / 2023
L-TRAV-335/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
11 DÉCEMBRE 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	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 Christian GAILLOT, 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, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 16 juin 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 juillet 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Christian GAILLOT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Daniel NERL répliqua pour la société défenderesse. Maître Nathalie BOSQUET représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 14 novembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	9.604,53 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros
13 ^{ème} mois	2.818,75 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 14 novembre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail, déclare n'avoir en l'état pas de revendications à formuler à la présente instance.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de magasinier par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 octobre 2019, prévoyant une prise d'effet au 4 novembre 2019.

Par courrier du 19 juillet 2021, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis ayant couru du 1^{er} août 2021 au 30 septembre 2021.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 41 ans et avait une ancienneté de service de 1 an et 8 mois.

Le 5 août 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) A titre de rappel, vous avez été engagé en qualité de Magasinier à temps plein par contrat de travail à durée indéterminée du 23 octobre 2019 ayant pris effet le 4 novembre 2019.

Sur ce poste, vous n'avez malheureusement pas travaillé à la satisfaction de vos supérieurs.

Lors d'une réunion interne qui s'est tenue le 12 janvier 2021 en présence de Monsieur PERSONNE2.), Adjoint Chef d'équipe Transport, de Monsieur PERSONNE3.), Chef d'équipe magasin, de Madame PERSONNE4.), HR Assistant, de Madame PERSONNE5.), HR Manager, et de vous-même, il a été convenu de vous accorder une deuxième chance et que PERSONNE6.) étiez désormais affecté à temps plein au poste de Chauffeur.

Comme vous le savez, ce poste consiste non seulement à transporter des échantillons d'analyses médicales d'un lieu à un autre, mais également à livrer très régulièrement et dans des délais très limités du matériel médical à nos autres laboratoires médicaux répartis sur l'ensemble du territoire luxembourgeois.

Les motifs à la base de la résiliation de votre contrat de travail sont liés à vos nombreuses et longues absences répétées depuis le début de l'année 2021, lesquelles ont engendré une importante perturbation du fonctionnement de notre société, alors que nous traversons actuellement une crise sanitaire mondiale liée au Covid-19, que nous sommes, de ce fait, extrêmement sollicités et faisons face à une charge de travail colossale.

Veillez noter que les dates mentionnées dans la présente lettre de motifs sont indiquées sans préjudice quant à des dates plus exactes.

Nous avons relevé que vos absences pour raisons médicales sur base des certificats d'incapacité de travail que vous nous avez remis se sont succédées comme suit depuis le 13 janvier 2021

- du 13 janvier 2021 au 24 janvier 2021 suivant certificat médical du 13 janvier 2021 reçu le 14.01.2021*
- du 25 janvier 2021 au 31 janvier 2021 suivant certificat médical du 22 janvier 2021, reçu le 25.01.2021*
- du 1^{er} février 2021 au 7 février 2021 suivant certificat médical du 25 janvier 2021 reçu le 01.02.2021 ;*
- du 8 février 2021 au 21 février 2021 suivant certificat médical du 5 février 2021, reçu le 08.02.2021*
- du 22 février 2021 au 7 mars 2021 suivant certificat médical du 19 février 2021, reçu le 22.02.2021*

- du 8 mars 2021 au 21 mars 2021 suivant certificat médical du 5 mars 2021, reçu le 08.03.2021
- du 22 mars 2021 au 16 avril 2021 suivant certificat médical du 19 mars 2021, reçu le 22.03.2021
- du 17 avril 2021 au 30 avril 2021 suivant certificat médical du 15 avril 2021, reçu le 17.04.2021
- du 1^{er} mai 2021 au 14 mai 2021 suivant certificat médical du 30 avril 2021, reçu le 01.05.2021
- du 15 mai 2021 au 4 juin 2021 suivant certificat médical du 14 mai 2021, reçu le 15.05.2021
- du 4 juin 2021 au 11 juillet 2021 suivant certificat médical du 4 juin 2021, reçu le 04.06.2021

Au total, vous nous avez soumis onze certificats médicaux depuis le 13 janvier 2021, jusqu'à la date de votre licenciement avec préavis le 19 juillet 2021.

Ainsi, depuis le début de l'année 2021, vous avez été absent pour cause de maladie 124 jours ouvrés (sur un total de 136 jours ouvrés) soit de manière quasi-ininterrompue, ce qui représente un taux d'absentéisme de plus de 91 % !

Vous comprenez que nous ne pouvons plus accepter que cette situation perdure plus longtemps, d'autant plus que vos nombreuses absences, sur près de 6 mois continus, étaient de durées très irrégulières, dans le sens où elles pouvaient être de plus ou moins courtes durées, et ont très fortement perturbé le bon fonctionnement de notre société.

En effet, du fait de votre absence quasi-ininterrompue à compter du 13 janvier 2021 jusqu'à la date de votre licenciement avec préavis le 19 juillet 2021, vous n'avez pas pu occuper le poste de Chauffeur auquel vous aviez été affecté suite à la réunion interne du 12 janvier 2021.

Pour les raisons expliquées ci-dessous, il s'avère que cette nouvelle affectation au poste de Chauffeur était pourtant primordiale pour notre société, notamment face à la recrudescence des cas de Covid-19 à la fin de l'année 2020 et au début de l'année 2021 (en plus des analyses standards effectuées dans nos laboratoires).

Tout d'abord, et pour rappel, la fonction de Chauffeur, est une fonction-clé au sein de notre société. Elle consiste non seulement à transporter des échantillons d'analyses médicales d'un lieu à un autre dans un court laps de temps alors que la durée de vie des prélèvements est très limitée, mais également à livrer rapidement du matériel médical (gants, seringues] etc.) dans nos autres laboratoires médicaux répartis sur l'ensemble du territoire luxembourgeois (Luxembourg Mamer, Hesperange, Mondorf, Sandweiler, etc.).

Parmi les 263 salariés que compte notre société, seulement 21, dont vous, occupent le poste de Chauffeur (ce qui représente moins de 8 % de l'effectif total de ta société alors qu'il s'agit d'un poste clé). A cela s'ajoute que la très grande majorité de nos Chauffeurs travaillent à temps partiel (leur temps de travail a en effet été adapté aux créneaux de transports journaliers), ce qui n'est pas votre cas. En effet, bien que vous ayez été affecté à cette nouvelle fonction au mois de janvier 2021, votre temps de travail est resté identique (à savoir 40 heures par semaine du lundi au vendredi, plus le samedi selon le plan d'organisation). Cette flexibilité supplémentaire par rapport à vos collègues de travail travaillant à temps partiel devait permettre de vous positionner sur le service du soir ainsi que sur le service du samedi (sans toutefois dépasser les 40 heures de travail hebdomadaire contractuellement fixés), ce qui aurait constitué une aide non négligeable dans l'équipe des Chauffeurs.

Le nombre de Chauffeurs dont nous disposons au sein de notre société étant déjà très faible par rapport à l'effectif total de l'entreprise, il était dès lors primordial que vous occupiez, dès le mois de janvier 2021, ce poste de Chauffeur à temps plein au sein de notre société.

Surtout, cette nouvelle affectation au poste de Chauffeur était indispensable pour notre société alors que vous avez été notamment affecté à ce poste pour être le back-up de Monsieur PERSONNE7.), Chauffeur, en cas d'absence de ce dernier, mais aussi que vous puissiez remplacer d'autres chauffeurs dans votre équipe pour pallier leurs absences (conгés, maladie, etc.).

Au vu de ce qui précède, vous comprenez qu'il était indispensable pour le bon fonctionnement de notre société que vous rejoigniez l'équipe des Chauffeurs à compter du mois de janvier 2021

Or, du fait de vos absences répétées entre le 13 janvier 2021 et la notification de votre licenciement avec préavis le 19 juillet 2021, vous n'avez à aucun moment pu assurer votre fonction de

Chauffeur. De ce fait, vos collègues de travail, qui avaient déjà une charge de travail très élevée en raison de l'absentéisme des autres membres de l'équipe des Chauffeurs, ont dû travailler sans relâche pour assurer le transport des échantillons d'analyses médicales et la livraison du matériel médical au sein de nos autres laboratoires médicaux situés au Luxembourg.

Dès lors, vos absences ont non seulement engendré un climat délétère et de stress intense pour nos Chauffeurs, mais ont également généré un coût significatif pour notre société alors que vos collègues de travail ont dû compenser la surcharge de travail en prestant des heures supplémentaires afin de garantir le transport des échantillons et du matériel médical.

Du fait des heures supplémentaires effectuées sans relâche par les membres de votre équipe en raison de la charge de travail colossale, ces derniers n'ont pas pu prendre leur temps de repos compensatoire pourtant dû en cas de prestation d'heures supplémentaires. Aussi, il s'avère que Madame PERSONNE8.) et Monsieur PERSONNE9.), occupants le poste de chauffeur, n'ont pas pu prendre leurs jours congés annuels, ce qui a engendré un mécontentement général au sein de l'équipe.

Il était en outre difficile d'organiser votre remplacement, alors que vous ne nous teniez pas informés de l'évolution de votre incapacité de travail. En effet, vous vous contentiez de nous envoyer les certificats successifs de maladie sans nous donner d'autres informations à ce sujet.

A cela s'ajoute que vous nous informiez au dernier moment de vos absences et de vos prolongations].

Vos absences répétées et de durée irrégulière nous ont ainsi mis dans une situation où nous ne pouvions raisonnablement organiser le fonctionnement de notre société à moyen terme en vous y intégrant dans la mesure où nous n'étions pas en mesure de faire des pronostics quant à votre retour éventuel.

En conséquence, compte tenu des prédites perturbations du fonctionnement de notre société, et de l'incertitude à vous revoir revenir de manière régulière au travail, nous sommes venus à la conclusion logique que nous ne pouvions plus compter sur une collaboration efficace de votre part, de sorte que nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec le préavis légal. (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 29 septembre 2021.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis. Ce serait à tort que l'employeur lui reprocherait d'avoir désorganisé l'entreprise alors qu'il n'a jamais été chauffeur, argument qui serait d'autant plus surprenant que la lettre de motivation indique que le nombre de chauffeurs au sein de la société serait déjà très faible par rapport à l'effectif total ; cela prouverait que l'employeur serait en aveu d'avoir mal organisé son entreprise, vu que le nombre de chauffeurs serait en sous-effectif. Ainsi ne saurait-il pas être tenu responsable des éventuelles conséquences du manque d'effectif dû à une mauvaise gestion de l'employeur. De plus, la société SOCIETE1.) S.A. serait en aveu qu'il n'était pas le seul chauffeur malade (« ... en raison de l'absentéisme des autres membres de l'équipe des chauffeurs... ») ; il serait dès lors à se demander pourquoi lui-même a été licencié alors que d'autres chauffeurs avaient aussi été malades, sans toutefois faire l'objet d'un licenciement. La lettre de motivation n'indiquerait pas les raisons propres à lui-même qui auraient pu justifier son licenciement. Elle ne permet pas non plus de déterminer pourquoi il aurait seul été licencié et non pas d'autres chauffeurs. L'ensemble des arguments développés dans la lettre de motivation seraient contestés. Il faudrait dès lors conclure que la lettre de motivation ne contiendrait pas les

précisions requises par la loi, alors que la « *perturbation de fonctionnement* » ne serait étayée par aucun fait précis et se baserait sur de simples allégations.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient, en substance, que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier PERSONNE1.).

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.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits.

En effet, la lettre de licenciement indique d'abord les missions de la partie demanderesse pour ensuite spécifier qu'il est reproché à la partie demanderesse que son absence ininterrompue entre le 13 janvier 2021 et le 11 juillet 2021 aurait perturbé le bon fonctionnement de la société, de manière à ce qu'elle n'ait plus été en mesure d'organiser celui-ci, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les faits lui reprochés.

Les autres considérations avancées par le requérant — d'éventuelles absences d'autres chauffeurs non sanctionnées par un licenciement ou l'organisation de l'entreprise par rapport au nombre de chauffeurs — relèvent en l'espèce de l'examen du caractère sérieux des motifs, qui sera effectué *infra*, et non pas de la précision des motifs.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de 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*

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. reproche à PERSONNE1.), en substance, d'avoir été absent de manière ininterrompue du 13 janvier 2021 au 11 juillet 2021, soit pendant 124 jours ouvrables sur un total de 136 jours ouvrables entre le 1^{er} janvier et le 19 juillet 2019, suivant 11 certificats d'incapacité de travail lui remis par PERSONNE1.).

Ni la durée de l'absence de PERSONNE1.) pour cause d'incapacité de travail, ni la remise desdits certificats n'étant contestées en l'espèce, le caractère réel des faits énoncés par la société SOCIETE1.) S.A. dans la lettre de motifs du 5 août 2021 est établi.

- *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.

Outre les contestations déjà soulevées quant à la précision de la lettre de motifs, PERSONNE1.) fait valoir qu'il aurait réellement été malade, en ce qu'il aurait eu des problèmes de sinusite l'ayant même amené à suivre une cure ; en outre, il aurait informé son employeur quant à sa disponibilité la semaine d'après. Par ailleurs, la société SOCIETE1.) S.A. se réfugierait derrière la présomption jurisprudentielle de désorganisation de l'entreprise, mais ne produirait pas de témoignages à l'appui des motifs invoqués par elle.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que les faits reprochés au requérant sont sérieux et graves et justifieraient ainsi le licenciement intervenu. PERSONNE1.) aurait été prévu dans le planning, mais n'aurait finalement pas été présent. Les absences ne seraient pas très longues, de sorte qu'il aurait été compté sur sa présence. Il n'y aurait pas eu de perspective d'amélioration et elle n'aurait plus pu compter sur une collaboration régulière de PERSONNE1.), dans la mesure où l'absentéisme aurait été de 91 % depuis l'affectation au poste de chauffeur. Elle considère que l'argumentaire de PERSONNE1.) quant au choix de le licencier alors que d'autres salariés auraient également été absents relèverait de *whataboutism* et il ne serait pas justifié de procéder par analogie en matière d'absentéisme habituel. Des intérimaires ne seraient pas faciles à trouver et seulement opérationnels au bout d'une à deux semaines. La présomption jurisprudentielle de désorganisation ne serait pas renversée en l'espèce. PERSONNE1.) aurait été mis, le 12 janvier 2021, d'un commun accord dans le service des chauffeurs, où il existait un besoin, sans s'y présenter par la suite.

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.

En l'espèce, le Tribunal constate que :

- PERSONNE1.) a initialement été engagé en tant que magasinier,
- selon la société SOCIETE1.) S.A., « *sur ce poste, [il n'aurait] pas travaillé à la satisfaction de [ses] supérieurs* », tandis que PERSONNE1.) fait plaider que ce poste ne « *lui plaisait pas trop* »,
- il est constant aux débats que, lors d'une réunion interne qui s'est tenue le 12 janvier 2021, il a été convenu entre parties d'accorder « *une deuxième chance* » à PERSONNE1.) et que celui-ci était « *désormais affecté à temps plein au poste de chauffeur* »,
- or, dès le lendemain 13 janvier 2021 et pendant les 5 mois et 28 jours qui suivaient, celui-ci s'est trouvé en incapacité de travail médicale,
- les 11 certificats d'incapacité de travail avaient des durées variables, allant d'une semaine à presque quatre semaines, avec une durée moyenne de (179 jours au total / 11 =) 16,27 jours,
- le dernier certificat d'incapacité de travail remis par PERSONNE1.) a expiré le 11 juillet 2021, soit juste avant l'écoulement du délai de protection contre la résiliation du contrat de travail de 26 semaines prévu par l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Au regard de cette constellation, le Tribunal retient qu'il s'agissait d'une durée d'absence anormale dans le chef de PERSONNE1.), qui était seulement doté d'une ancienneté de service de 14 mois au moment où un changement d'affectation interne en tant que « *une deuxième chance* » s'est avéré nécessaire ; durée d'absence qui n'est pas à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise.

Dans les circonstances ainsi exposées, PERSONNE1.) ne saurait pas se prévaloir ni du fait qu'il n'a jamais travaillé en tant que chauffeur pour combattre le motif de désorganisation du service, ni du fait que son employeur se serait trouvé en sous-effectif du fait d'une organisation défaillante, à défaut d'avoir, d'un point de vue objectif et sur la période à considérer à partir du début de l'année 2021, fait preuve de sa disponibilité à exécuter son obligation d'accomplissement régulier des tâches lui incombant via sa présence au travail.

La société SOCIETE1.) S.A. est dès lors admise à bénéficier de la présomption de perturbation de l'entreprise résultant de l'absence de PERSONNE1.).

Celui-ci verse un certain nombre de certificats médicaux, dont il résulte qu'il a une sinusite chronique et a subi plusieurs interventions chirurgicales de ce chef depuis le début du suivi y relatif en 2010 — soit plus de 10 ans avant les faits litigieux du licenciement. Le sujet de la gêne résultant du port de masque anti-Covid-19 est récurrent dans ces certificats, mais les médecins auteurs desdits certificats s'expriment au conditionnel (« (...) *le port du masque au travail tout au long de la journée serait impossible (...)* » ; « (...) *aggraverait les symptômes de la sinusite chronique (...)* »). Un changement professionnel est également envisagé (certificat du 24 juin 2021 établi par le médecin l'ayant suivi en cure : « (...) *un reclassement professionnel ou un changement de poste dans l'entreprise serait souhaitable (...)* ») — alors même qu'un changement de poste avait précisément déjà été décidé d'un commun accord des parties la veille du début de l'incapacité de travail en cause de PERSONNE1.). Les pièces justificatives versées par celui-ci ne sont dès lors pas de nature à opérer un renversement de la présomption de perturbation de l'entreprise.

Par ailleurs, le requérant ne verse pas d'éléments de preuve à l'appui de ses affirmations suivant lesquelles il aurait régulièrement tenu son employeur au courant quant à la persistance ou non de son incapacité de travail.

Finalement, les observations de PERSONNE1.) quant au choix de la société SOCIETE1.) S.A. de le licencier alors que d'autres chauffeurs auraient également été régulièrement malades ne sont pas de nature à énerver l'appréciation *in concreto* des faits que le Tribunal a effectuée *supra* sur base de constats objectifs au vu des éléments du débat.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le 19 juillet 2021, la société SOCIETE1.) S.A. était en droit de considérer avoir été mise « *dans une situation où [elle ne pouvait] raisonnablement organiser le fonctionnement* » de l'entreprise « *en y intégrant* » PERSONNE1.), devant « *l'incertitude [de le] revoir revenir de manière régulière au travail* », pour conclure à juste titre qu'elle ne pouvait plus compter durablement sur une collaboration régulière et efficace de sa part.

Le caractère sérieux du licenciement se trouve dès lors également établi.

Le licenciement avec préavis prononcé le 19 juillet 2021 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'égard de PERSONNE1.) était partant fondé.

Quant aux demandes pécuniaires de PERSONNE1.)

- *Demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral*

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 19 juillet 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

- *Demande en paiement d'un 13^{ème} mois*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. à lui payer le montant de 2.818,75 euros à titre de 13^{ème} mois pour l'année 2021, au motif, présenté à l'audience du 14 novembre 2023, qu'il y aurait eu droit durant les deux premières années de son engagement auprès de la société employeuse.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste l'existence d'un droit contractuel de PERSONNE1.) au paiement d'un 13^{ème} mois.

Le contrat de travail de PERSONNE1.) stipule que son salaire est versé « *en douze (12) échéances mensuelles identiques* » et que d'éventuelles « *gratifications et primes* » ne sont « *accordées que sur une base volontaire sans que l'employé(e) puisse en déduire un droit, même en cas de paiement régulier ou réitéré* ».

Dans ces conditions, PERSONNE1.), qui ne verse pas de pièces justificatives à cet égard, reste en défaut de prouver qu'il aurait eu droit au paiement d'un 13^{ème} mois au moment de son licenciement, de sorte que sa demande afférente n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demandes des parties en 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).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *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 PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit fondé le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 19 juillet 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un treizième mois,

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,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière