

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 727 / 2024  
L-TRAV-606/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 FÉVRIER 2024**

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

|                  |  |
|------------------|--|
| Christian ENGEL  | juge de paix, siégeant comme président<br>du Tribunal du travail de Luxembourg |
| Joey THIES       | 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 Perrine LAURICELLA, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège  
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite  
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, 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, tous 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, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

## 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 12 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 30 octobre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 29 janvier 2024. Lors de cette audience Maître Perrine LAURICELLA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Daniel NERL répliqua pour la société défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 29 janvier 2024 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 25 janvier 2024, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 12 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 9 août 2023 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

|   |                 |
|---|-----------------|
| Préjudice matériel                                      | 29.101,20 euros |
| Préjudice moral   | 14.550,60 euros |
| Préjudice constitué par les honoraires d'avocat exposés | 2.310,19 euros  |

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 29 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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 750 euros.

### **Faits et rétroactes**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'agent de service, sous le statut d'ouvrière, par la société SOCIETE2.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 mars 2008, avec effet au 25 mars 2008. Son contrat de travail avait fait, avec effet au 2 novembre 2015, l'objet d'un transfert à la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Suivant décision de la Commission mixte de reclassement du 10 novembre 2014, PERSONNE1.) avait fait l'objet d'un reclassement interne auprès de la société SOCIETE2.) S.A., avec une réduction du temps de travail de 40 heures à 20 heures hebdomadaires.

Par courrier du 9 août 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru à partir du 15 août 2023 et jusqu'au 14 février 2024.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 51 ans et 11 mois et avait une ancienneté de service de 15 ans et 4 mois.

Le 29 août 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*« (...) À titre de rappel : Suite à un transfert de personnel en provenance de la société SOCIETE2.), votre mandante a été engagée au sein de la société SOCIETE1.) Sàrl en qualité "d'Agente de restauration", par contrat à durée indéterminée à compter du 02 novembre 2015 avec maintien de l'ancienneté au 25 mars 2008.*

*Ceci étant, les motifs qui ont présidé à la résiliation avec préavis du contrat de travail de votre mandante relèvent directement des conséquences engendrées par son absentéisme pour raison de santé qui ont longuement et notablement perturbé et désorganisé le déroulement normal de nos activités tout en constituant parallèlement une charge financière extraordinaire.*

*En effet, à compter du mois de janvier 2023, la récurrence des arrêts de travail et l'incertitude persistante attachée à la disponibilité de votre mandante avaient rendu finalement très aléatoire, voire, totalement inefficace, toute tentative d'organisation et de gestion de planning intégrant son éventuelle présence.*

*Au cours de l'entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 03 août 2023, votre mandante a été précisément informée des raisons qui nous avaient contraints à l'inviter à participer à cet entretien et qui portaient essentiellement sur ses absences récurrentes pour cause de maladie.*

*Au cours de l'entretien en question, votre mandante a spontanément indiqué comprendre et accepter cette mesure, car selon ses propres déclarations, elle n'était plus en capacité de reprendre ses activités, son état de santé ne lui permettant plus d'accomplir les tâches inhérentes au métier d'Agente de restauration et ce, bien que son poste de travail ait été précédemment aménagé dans le cadre d'un reclassement interne intervenu en date du 24 octobre 2014.*

*Ici, il nous faut vous préciser que votre mandante avait fait l'objet d'un reclassement professionnel interne en date du 24 octobre 2014 avec réduction du temps de travail ramenant la durée de travail hebdomadaire de 40.00 heures à 20.00 heures.*

*Votre mandante bénéficiait également d'un poste aménagé prenant précisément en compte les restrictions édictées par le Médecin du travail.*

Votre mandante nous a également fait part de sa déception quant aux conclusions de l'examen médical effectué en date du 03 janvier 2023 par le STI et précisé qu'elle avait espéré faire l'objet d'un reclassement externe auquel le rapport établi par le Médecin du travail a finalement fait obstacle en décrivant ses aptitudes sans émettre aucune restriction.

Par ailleurs, sachez qu'à compter du 13 janvier 2023, les absences pour raisons de maladie de votre mandante se sont succédées comme suit

#### Exercice 2023

- Interruption de travail pour cause de maladie du 13 janvier au 10 février.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 10 février au 09 mars.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 09 mars au 07 avril.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 07 avril au 05 mai.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 05 mai au 01 juin.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 01 juin au 30 juin.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 30 juin au 28 juillet.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 28 juillet au 25 août.

#### Exercice 2022

- Interruption de travail pour cause de maladie du 07 mars au 11 mars.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 08 avril au 15 avril.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 17 mai au 20 mai.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 18 juillet au 24 juillet.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 27 septembre au 30 septembre.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 15 novembre au 18 novembre.
- Interruption de travail pour cause de maladie du 22 novembre au 27 novembre.

L'ensemble des certificats de maladie correspondant aux périodes d'incapacité de travail précitées sera bien évidemment produit lors de toute éventuelle procédure par devant les juridictions compétentes.

Au-delà de ce qui précède, pour tenter de vous sensibiliser au degré de complexité ajouté à l'organisation de nos plannings et au déroulement de nos activités par le caractère répétitif des absences de votre mandante, nous vous présentons ci-dessous, un tableau exposant le détail de ses jours de présence et d'absence au cours de l'exercice 2023 qui ont précédé son licenciement.

| Années   | Jours ouvrables | Jours de présence | Jours d'absence   |
|--|-----------------|-------------------|-------------------|
| 2023 (au jour de l'envoi du courrier entretien préalable au licenciement (27/07/2023)) | 143             | 9                 | 134 jours maladie |

Total jours de présence du 01 janvier au 27 juillet 2023 : 9 sur 143.

Soit un taux d'absentéisme pour maladies sur l'exercice 2023 supérieure à 62 0/0.

Compte tenu du nombre de certificats de maladie qui se sont succédés à partir du mois de janvier 2023, il nous a été finalement impossible d'établir une quelconque hypothèse quant à une éventuelle reprise de travail de Madame PERSONNE1.) ou d'entrevoir une hypothétique amélioration de son état de santé.

Par ailleurs, la réorganisation constante de nos services visant à pallier aux absences de Madame PERSONNE1.) s'est révélée jour après jour d'autant plus complexe et délicate qu'elle ne pouvait s'effectuer qu'au fur et à mesure de la réception des certificats de prolongation de maladie de Madame PERSONNE1.).

D'autre part, sachez que pour pallier aux absences de votre mandante, nous avons été ponctuellement contraints d'avoir recours à du personnel intérimaire et que ses remplacements ont été assurés par :

- Du 16 au 31 janvier 2023, par M. PERSONNE2.)
- Du 01 au 28 février 2023, par M. PERSONNE2.) et M. PERSONNE3.)
- Du 01 au 31 mars 2023, par M. PERSONNE2.), M. PERSONNE4.), M. PERSONNE5.), M. PERSONNE6.).

- Du 01 au 30 avril 2023, par M. PERSONNE7.), M. PERSONNE8.), M. PERSONNE9.) et M. PERSONNE10.).
- Du 01 au 31 mai 2023, par M. PERSONNE7.)
- Du 01 au 30 juin 2023 par M. PERSONNE11.) et PERSONNE12.)
- Du 01 au 14 juillet 2023 par M. PERSONNE13.) et M. PERSONNE14.).

Les coûts supplémentaires engendrés par ces indispensables remplacements ont été les suivants

- Le notable accroissement du coût de main d'œuvre engendré par le recours à des personnels intérimaires, à savoir : Taux horaire de votre mandante 14.98 € contre 21.78 € pour un intérimaire.
- Le coût inévitablement supporté par l'employeur de la maladie qui représente environ 20 % du salaire brut.

Si nécessaire, les décomptes d'heures ainsi que la liste complète et précise des personnels en question seront produits lors de toute éventuelle procédure par devant les juridictions compétentes.

Avant de clore, nous vous rappelons que les motifs qui ont précisément présidé au licenciement de votre mandante sont :

- Les conséquences des désordres engendrés par ses absences pour raisons de santé (pourcentage d'absence sur l'exercice 2023 de 62 %) qui ont rendu particulièrement complexes, l'organisation et le déroulement habituels de nos activités tout en constituant une surcharge financière extraordinaire pour notre société.

Par un courrier daté du 27 juillet 2023, votre mandante a été invitée à un entretien préalable au licenciement fixé au 03 août 2023.

Suite à cet entretien et comme nous en avons informé votre mandante par courrier daté du 09 août 2023, nous n'avons eu raisonnablement d'autre choix que celui de résilier son contrat de travail avec préavis (...) ».

## **Motifs de la décision**

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'il lui serait reproché les conséquences engendrées par son absentéisme pour raison de santé, sans pour autant énoncer clairement quelles seraient lesdites conséquences sur l'organisation de la société. La société SOCIETE1.) s.à r.l. se contenterait d'utiliser des termes génériques et n'expliquerait pas de façon circonstanciée les raisons pour lesquelles elle se serait trouvée dans l'impossibilité d'assurer, par des mesures de réorganisation, la continuation du service. Il serait question de « *jours de présence* » alors qu'elle aurait été en congés. Il ne serait pas expliqué pourquoi ne pouvait pas remédier en interne à son absence, alors que la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait su que PERSONNE1.) n'allait pas revenir. Enfin, il y aurait un décalage entre ce qui serait plaidé et ce qui aurait été écrit du côté de la société SOCIETE1.) s.à r.l., en ce que celle-ci se prévaudrait désormais d'une absence de perspective.

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

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 société SOCIETE1.) s.à r.l. y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.), ainsi que les circonstances de fait (tels les remplacements et coûts allégués) et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre à cet égard. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs. Le moyen plaidé de l'absence de perspective n'est qu'une paraphrase d'un grief déjà renseigné par la lettre de motifs (« *il nous a été finalement impossible d'établir une quelconque hypothèse quant à une éventuelle reprise de travail [...] ou d'entrevoir une hypothétique amélioration de son état de santé* »).

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

PERSONNE1.) soutient que son licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. À cet effet, elle fait valoir que les motifs invoqués ne seraient pas réels, car la désorganisation de l'entreprise serait contestée. Par ailleurs, ses absences justifiées, certes nombreuses, ne laisseraient pas automatiquement présumer une gêne dans la bonne marche de l'entreprise, étant donné que la société SOCIETE1.) s.à r.l. serait une grosse structure qui compterait plus de 4.000 salariés. La qualité d'agente de restauration de PERSONNE1.) serait un emploi non qualifié dont les tâches seraient simples et ne nécessiteraient aucune qualification. Ainsi, son remplacement par des collègues n'aurait-il pas été impossible, sinon y aurait-il pu avoir recours à un contrat à durée déterminée à cet effet. En somme, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait su qu'elle n'allait pas reprendre son emploi, ce dont témoignerait l'attestation testimoniale de l'épouse de la requérante, PERSONNE15.), dont il résulte que la responsable du site aurait contacté la requérante en mars 2023 pour lui demander de venir au plus vite vider son casier « *car ils avaient besoin de place* ». PERSONNE1.) formule dans ce contexte une offre de preuve par l'audition de PERSONNE15.) en qualité de témoin. Le fait que les dernières fiches de salaire émises auraient pointé à « 0 » témoignerait qu'il n'aurait existé aucun préjudice pour

l'employeur, qui, à tout moment dûment informé de la situation de la salariée, aurait donc été tenu d'attendre la clarification du statut de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir qu'en 2023, l'absentéisme de PERSONNE1.) aurait atteint les 100 %. La désorganisation serait dès lors présumée et il appartiendrait à PERSONNE1.) de prouver l'absence de désorganisation. Il n'y aurait eu aucune perspective, ni quant à un retour de PERSONNE1.), ni quant à la durée totale d'absence. Il n'aurait dès lors pas été possible de recourir à un contrat à durée déterminée. PERSONNE1.) aurait travaillé en binôme avec une autre personne pour faire la vaisselle et le rangement ; en cas d'absence de l'une des personnes, la charge de travail aurait dû être assumée autrement. Ceci aurait amené la société SOCIETE1.) s.à r.l. à recourir à l'intérim. Le « coût zéro » n'existerait pas, ne serait-ce qu'à travers le paiement du salaire jusqu'à l'intervention de la CNS ou le taux de cotisation à la mutualité des employeurs. Le raisonnement de PERSONNE1.) reviendrait à imposer à l'employeur de financer un éventuel changement d'opinion de la CNS ou de la CNAP quant au statut à lui attribuer.

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*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, il y lieu de constater que :

- les absences renseignées pour 2022 et 2023 par la lettre de motifs sont constantes aux débats, tout comme le fait qu'il s'agissait d'absences justifiées conformément à l'article L.121-6 du code du travail,
- ainsi, si, pour l'année 2022, PERSONNE1.) était absente à sept reprises pour, à chaque fois un minimum de 4 jours ouvrables (soit de fait une semaine de travail, puisqu'il est constant que PERSONNE1.) était libre les lundis), en 2023, son absence était-elle totale à partir du 13 janvier 2023, suivant 8 certificats médicaux d'incapacité de travail dont le dernier pris en compte, du 28 juillet 2023, allait jusqu'au 25 août 2023, soit une absence moyenne de (154 jours ouvrables au total / 8 =) 19,25 jours ouvrables par certificat (étant précisé, à titre completif, qu'il était constant aux débats que les 9 « *jours de présence* » renseignés pour 2023 étaient des jours de congé),
- pour les périodes indiquées dans la lettre de motifs du 16 janvier au 14 juillet 2023, il est établi, au vu des pièces justificatives versées, que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a eu recours à l'intérim pour remplacer PERSONNE1.) et que ce recours est plus onéreux pour la société employeuse que la simple exécution de son contrat de travail par PERSONNE1.),
- devant le fait que la durée moyenne de chaque certificat d'incapacité de travail était de 19,25 jours ouvrables, soit d'environ un mois, PERSONNE1.) est malvenue, devant la fréquence de renouvellement des certificats, de reprocher

à la société SOCIETE1.) s.à r.l. d'avoir recouru à l'intérim plutôt qu'à un contrat à durée déterminée de remplacement.

Les motifs indiqués par la société SOCIETE1.) s.à r.l. dans son courrier du 29 août 2023 sont dès lors à considérer comme réels.

- *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. 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.

Par ailleurs, en l'espèce, il se dégage l'historique suivant des pièces versées aux débats :

|                |  |
|----------------|--|
| 4 janvier 2023 | Le médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie (STI) déclare PERSONNE1.) « apte », pour les 3 ans à venir, pour l'activité professionnelle d' « agent de restauration/restauration ».                          |
| 20 avril 2023  | Le médecin-conseil du contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) a trouvé PERSONNE1.) « capable de reprendre le travail à partir du 28.04.2023 ».  |
| 21 avril 2023  | La CNS informe PERSONNE1.), par décision présidentielle, que son « incapacité de travail pour la période du 28.04.2023 au 05.05. ne sera [...] pas indemnisée » par elle.<br>PERSONNE1.) fait opposition le 12 mai 2023. |

|                 |  |
|-----------------|--|
| 16 mai 2023     | Même disposition de la CNS pour l'absence du 6 mai 2023 au 1 <sup>er</sup> juin 2023.<br>PERSONNE1.) fait opposition le 26 mai 2023.                         |
| 12 juin 2023    | Même disposition de la CNS pour l'absence du 2 juin 2023 au 30 juin 2023.<br>PERSONNE1.) fait opposition le 14 juin 2023.                                    |
| 29 juin 2023    | La CNS informe PERSONNE1.) que le CMSS « a confirmé sa décision prise en date du 20.04.2023 concernant [l'aptitude de PERSONNE1.)] à reprendre le travail ». |
| 10 juillet 2023 | Même disposition de la CNS pour l'absence du 30 juin 2023 au 28 juillet 2023.<br>PERSONNE1.) fait opposition le 17 juillet 2023.                             |

Dans les circonstances ainsi exposées, il convient de retenir que :

- les absences de PERSONNE1.), analysées *supra* en détail, sur les années 2022 et 2023, soit sur une période d'observation adéquate en l'occurrence, ne permettaient plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de PERSONNE1.),
- la perturbation du service était dès lors présumée *in abstracto*,
- la perturbation du service est encore à considérer comme confirmée *in concreto*, à la date du licenciement du 9 août 2023, au vu de la contradiction, sinon du moins de l'incertitude qui persistait du fait de la présence, d'une part, des certificats médicaux d'incapacité de travail d'une durée moyenne de 19,25 jours ouvrables, successivement remis par PERSONNE1.) sur une durée de presque huit mois et, d'autre part, les avis médicaux d'aptitude et de capacité respectivement émis par le STI et par le CMSS ; pareille situation n'ayant pu engendrer dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l. une obligation abstraite et indéfinie de maintien dans l'emploi de PERSONNE1.), pendant le temps que celle-ci clarifie ses droits à l'égard de la CNS ou encore, comme elle soutient avoir introduit pareille demande, à l'égard de la CNAP dans l'optique de l'obtention d'une pension d'invalidité.

Face à ces circonstances objectives, le fait qu'une responsable de la société SOCIETE1.) s.à r.l. ait pu demander à PERSONNE1.) en mars 2023 de venir vider son casier personnel à son dernier lieu de travail, tel que l'atteste PERSONNE15.), n'est pas une circonstance qui aurait un impact dans l'appréciation à porter par le Tribunal, ne serait-ce que parce qu'elle peut s'entendre comme une simple mesure au profit des remplaçants en intérim, de sorte que l'offre de preuve afférente de PERSONNE1.) est à rejeter pour n'être concluante.

Par ailleurs, le simple fait que les fiches de salaire de PERSONNE1.) aient indiqué « solde à virer 0.00 » à partir de mars 2023 ne signifie pas non plus que la continuation de sa relation de travail avec la société SOCIETE1.) s.à r.l. était sans coûts pour cette dernière, puisqu'outre le surcoût engendré par le recours à l'intérim, l'employeur avait *a minima* des coûts de gestion des incapacités de travail de PERSONNE1.) à sa charge.

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il convient de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a établi tant le caractère réel que le caractère sérieux des motifs indiqués dans son courrier du 29 août 2023, de sorte que le

licenciement avec préavis de PERSONNE1.) prononcé le 9 août 2023 à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer justifié.

#### Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 9 août 2023 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Il en va de même de la demande en remboursement des frais d'avocat, à titre de préjudice subi, faute d'existence, dans ce cas de figure, d'un fait générateur de responsabilité civile dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

#### 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, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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.).

|                         |
|-------------------------|
| <b>PAR CES MOTIFS :</b> |
|-------------------------|

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

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 9 août 2023 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut, ainsi que sa demande en remboursement des frais d'avocat,

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