

Texte pseudonymisé

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

**REPertoire NR.: 1948 / 2024**

**L-TRAV-339/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 JUIN 2024**

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
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 la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux 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, 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.

---

## 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 17 juin 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 1<sup>er</sup> août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 avril 2024. Lors de cette audience Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Daniel NERL répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré<sup>1</sup> 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 17 juin 2022, 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 6 août 2021 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 22 avril 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	19.920,66 euros
Préjudice moral	40.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre 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 22 avril 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut, à titre liminaire, à la forclusion de l'action de PERSONNE1.). Elle conclut ensuite 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.

### Faits

<sup>1</sup> La communication spontanée de pièces supplémentaires opérée le 24 avril 2024, soit en cours de délibéré, par la société SOCIETE1.) s.à r.l., moyennant courriel de son mandataire adressé au Tribunal, est inopérante. La pièce ainsi communiquée ne saurait être admise, dans la mesure où elle n'a pas fait l'objet d'un débat contradictoire à une audience de plaidoiries. Le Tribunal ne tient dès lors pas compte de ladite communication spontanée d'une pièce supplémentaire du 24 avril 2024.

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 engagée en qualité de « femme de charge » par la société N.I.B. s.à r.l. suivant contrat de travail à durée déterminée du 20 décembre 1993, avec effet à la même date. Il est constant aux débats que ce contrat s'est ensuite mû en contrat à durée indéterminée, d'abord au profit de la société SOCIETE1.) s.à r.l., puis de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru du 15 août 2021 au 14 février 2022, par courrier du 6 août 2021.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 49 ans et avait une ancienneté de service de 27 ans.

En réponse à une demande des motifs du licenciement de PERSONNE1.) du 3 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé la lettre de motifs suivante, portant la date du 1<sup>er</sup> octobre 2021, à PERSONNE1.) :

*« (...) Madame,*

*Par un courrier daté du 03 septembre 2021, réceptionné et enregistré par nos services le 06 septembre 2021, vous avez souhaité connaître les motifs du licenciement avec préavis dont vous avez fait l'objet et qui vous a été notifié par lettre recommandée en date du 06 août 2021.*

*Pour rappel : Vous avez été engagée au sein de la société SOCIETE1.) Sarl en qualité d'Ouvrière nettoyeuse, par contrat à durée indéterminée à compter du 20 décembre 1993 puis en qualité de Contrôleuse, à compter du 01 juin 2007.*

*Ceci étant établi, nous vous prions de prendre en considération les informations suivantes :*

*Les motifs qui ont engendré la résiliation avec préavis de votre contrat de travail s'attachent essentiellement et principalement aux conséquences de votre absentéisme pour raison de santé, qui ont notablement perturbé et désorganisé le déroulement normal de nos activités*

*Considérant la persistance de votre interruption de travail pour cause de maladie et la gêne occasionnée par cette dernière, nous vous avons conviée à participer à un entretien en date du 14 avril 2021.*

*Au cours de cet entretien, après nous avoir informés souffrir d'une dépression nerveuse dont les causes se trouveraient essentiellement liées à votre sphère privée, Vous nous aviez ensuite spontanément assuré que votre thérapie arrivant à son terme et votre état de santé s'étant considérablement amélioré, vous étiez fermement décidée à reprendre vos activités professionnelles sous un délai d'environ 45 jours, tout au plus.*

*Partant et bien que durant toute la période de votre absence, nous avons été amenés à repartir votre charge de travail sur l'ensemble de vos collègues, ce qui constituait pour ces derniers, un surcroît d'activité souvent contraignant, voire, parfois même lassant, à l'issue de l'entretien du 14 avril 2021, tenant compte de vos déclarations, nous avons néanmoins décidé de renoncer à votre licenciement.*

*En définitive, bien que nous avons tout d'abord décidé de renoncer à votre licenciement et d'attendre votre retour qui finalement ne s'est pas effectué dans les délais que vous nous aviez annoncés, confrontés à la récurrence de vos arrêts de travail et à l'incertitude persistante qui s'attachait à votre improbable disponibilité, face à la désorganisation croissante de nos activités, nous avons décidé de résilier votre contrat de travail.*

*Tout ceci étant établi, nous vous rappelons que durant la période du 07 septembre 2020 au 30 juillet 2021, date du courrier vous invitant à participer à un entretien préalable au licenciement fixé au 05 août 2021, vos absences pour raisons de santé se sont régulièrement et systématiquement enchaînées comme suit :*

*Exercice 2021*

*Absence pour cause de maladie du 29 juin 2021 au 01 août 2021,*

Absence pour cause de maladie du 31 mai 2021 au 30 juin 2021,  
Absence pour cause de maladie du 27 avril 2021 au 31 mai 2021,  
Absence pour cause de maladie du 01 avril 2021 au 30 avril 2021,  
Absence pour cause de maladie du 19 mars 2021 au 02 avril 2021,  
Absence pour cause de maladie du 13 février 2021 au 20 mars 2021.  
Absence pour cause de maladie du 29 janvier 2021 au 28 février 2021,  
Absence pour cause de maladie du 08 janvier 2021 au 29 janvier 2021,  
Absence pour cause de maladie du 01 janvier 2021 au 08 janvier 2021.

*Exercice 2020*

Absence pour cause de maladie du 11 décembre 2020 au 31 décembre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 16 novembre 2020 au 13 décembre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 02 novembre 2020 au 16 novembre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 16 octobre 2020 au 02 novembre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 02 octobre 2020 au 18 octobre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 18 septembre 2020 au 02 octobre 2020,  
Absence pour cause de maladie du 07 septembre 2020 au 20 septembre 2020.

*L'ensemble des certificats de maladie correspondant aux périodes d'Interruption de travail sus-indiquées, sera produit lors de toute éventuelle action devant les juridictions concernées.*

*Ci-dessous, pour tenter de vous sensibiliser au degré de complexité ajouté à l'organisation de nos plannings par le caractère répétitif de vos absences, nous vous présentons un tableau récapitulatif exposant le détail de vos jours de présence et d'absence au cours des deux années ayant précédé votre licenciement :*

<i>Années</i>	<i>Jours ouvrables</i>	<i>Jours de présence</i>	<i>Jours d'absence</i>
<i>2021</i> <i>(au jour de l'entretien préalable au licenciement (05/08/2021))</i>	<i>150</i>	<i>0</i>	<i>150</i>
<i>2020</i>	<i>255</i>	<i>171</i>	<i>84</i>

- *Jours de présence au cours des deux dernières années 171 jours*
- *Jours d'absence pour cause de maladie au cours des deux dernières années 234 jours,*
- *Soit un pourcentage d'absence sur la période égale à 58 %.*

*Ici, avant de clore, nous vous rappelons que les motifs ayant précisément engendré votre licenciement sont :*

*Les conséquences de votre absentéisme pour raison de santé, (pourcentage d'absence sur les deux dernières années de 58 %), qui ont rendu particulièrement complexes l'organisation et le déroulement habituels et normaux de nos activités.*

*Par un courrier en date du 30 juillet 2021, vous avez été invitée à un second entretien préalable au licenciement fixé au 05 août 2021.*

*A l'issue de ce second entretien et comme indiqué plus avant, à défaut de constater Votre reprise d'activité et comme nous vous l'avons notifié par un courrier en date du 06 août 2021, nous n'avons eu d'autre choix que celui de résilier votre contrat de travail avec préavis.*

*Espérant que ces informations vous permettront de mieux comprendre, voire, d'accepter notre décision, nous restons à votre disposition pour toute éventuelle précision et vous adressons, Madame, nos distinguées salutations (...).*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de sa conseillère syndicale daté au 5 janvier 2022.

## **Motifs de la décision**

Quant au moyen tiré de la forclusion des demandes de PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soulève la forclusion de l'action de PERSONNE1.), au motif que, sa lettre de motifs datant du 1<sup>er</sup> octobre 2022, la contestation des motifs opérée par courrier de la conseillère syndicale daté au 5 janvier 2022 serait tardive.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen, au motif qu'il serait possible qu'elle n'ait reçu les motifs que le 5 octobre 2021, auquel cas elle aurait été dans les délais moyennant sa lettre de contestation du licenciement du 5 janvier 2022.

L'article L.124-11 (2) du code du travail dispose que « *l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. [...] Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année* ».

Le salarié licencié avec préavis dispose d'un délai de trois mois pour introduire son action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, respectivement pour réclamer auprès de l'employeur. En ce qui concerne le point de départ de ce délai, en présence d'un licenciement avec préavis, il est admis qu'il court à partir de la notification de la motivation au cas où, comme en l'espèce, le salarié demande les motifs et que l'employeur répond dans le délai légal (v. en ce sens : Cour, 3<sup>ème</sup> chambre, 16 juin 2016, rôle n° 42573)

Le délai de trois mois pour contester un licenciement commence à la notification de la lettre de motifs et non pas à l'envoi de la lettre. En effet, opposant l'exception de forclusion à la demande, il appartient à l'employeur d'établir que le salarié n'a pas réclamé endéans le délai de trois mois, son obligation première étant d'établir avec précision la date à laquelle le salarié a pris connaissance de la lettre moyennant sa notification. (v. en ce sens : Cour, 8<sup>ème</sup> chambre, 17 juin 2010, rôle n° 34851).

En l'espèce, même à admettre que la lettre de motifs ait été expédiée le 1<sup>er</sup> octobre 2021, date qu'elle porte, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas avec précision la date à laquelle PERSONNE1.) a pris connaissance de la lettre moyennant sa notification, ni, corrélativement, que cette date se situe de manière à ce que sa contestation du 5 janvier 2022 soit hors délai par rapport à l'article L.124-11 (2) précité du code du travail.

Dès lors, le moyen de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tiré de la forclusion des demandes de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

#### 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'elle énumérerait simplement des absences survenues en 2020 et 2021 et se contenterait ensuite de prétendre que ces absences auraient désorganisé le service.

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.) (en substance, « (...) - *Jours de présence au cours des deux dernières années 171 jours - Jours d'absence pour cause de maladie au cours des deux dernières années 234 jours, - Soit un pourcentage d'absence sur la période égale à 58 % [...] Les conséquences de votre absentéisme pour raison de santé, (pourcentage d'absence sur les deux dernières années de 58 %), qui ont rendu particulièrement complexes l'organisation et le déroulement habituels et normaux de nos activités (...)* », ainsi que les circonstances de fait (notamment, « *nous vous avons conviée à participer à un entretien en date du 14 avril 2021 [ ; v]ous nous aviez [...] spontanément assuré que votre thérapie arrivant à son terme et votre état de santé s'étant considérablement amélioré, vous étiez fermement décidée à reprendre vos activités professionnelles sous un délai d'environ 45 jours, tout au plus* ») et de temps (énumération des périodes d'absence successives) ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a 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 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.) conteste le caractère réel des motifs fournis par la société SOCIETE1.) s.à r.l. et soutient, en formulant une offre de preuve par l'audition de « *Monsieur PERSONNE2.)* », que les véritables raisons de son licenciement se présenteraient comme suit :

« Qu'il est vrai que lors de la crise sanitaire du COVID, à la demande de l'employeur, Madame PERSONNE3.) a été affecté[e] au même service que celui Madame PERSONNE1.). Qu'au cours de la crise sanitaire du COVID, Madame PERSONNE1.) a demandé à pouvoir prêter son travail par télétravail, ce qui avait été accepté par l'employeur. A son retour en présentiel au travail, Madame PERSONNE1.) a été affecté[e] à un nouveau service alors que le travail qu'elle effectuait jusqu'à présent était presté par Madame PERSONNE3.). Madame PERSONNE1.) a donc été affectée au service dit "planification" pour aider les équipes du jour. Or, dans ce service, le sieur PERSONNE4.) y était déjà affecté de sorte qu'elle n'avait pratiquement aucun travail à effectuer. Aucune tâche concrète lui était dévolue. Suite à cette nouvelle affectation, Madame PERSONNE1.) a considéré avoir subi une rétrogradation alors que dans le service où elle était initialement affectée, elle assurait le contrôle de la facturation, la comptabilité, le pointage, l'intendance. Madame PERSONNE1.) disposait de responsabilité importante alors qu'elle devait gérer et redresser les erreurs internes commises notamment lors de la facturation, ses fonctions étaient proches de la fonction d'auditeur interne. Lors d'un entretien avec Monsieur PERSONNE2.), ce dernier a expliqué qu'elle avait été affectée à un autre service pour des raisons sexistes, son chef de service, Monsieur PERSONNE5.) ne voulait plus de Madame PERSONNE1.) dans son service à cause "d'un petit cul et de petit[s] seins". Cette situation a causé une dépression, un burn-out dans le chef de Madame PERSONNE1.) ».

Il n'y aurait pas de désorganisation du fait qu'on l'ait fait changer de service et de travail. Avant ce changement, elle aurait exécuté son travail avec diligence. Elle aurait même récupéré une somme considérable pour son employeur en décelant des erreurs commises en interne. Le caractère sérieux du licenciement ferait dès lors également défaut.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient qu'elle bénéficierait d'une présomption de désorganisation du service, au vu de l'ampleur des absences de PERSONNE1.), de sorte qu'il appartiendrait à cette dernière de prouver une absence de désorganisation. Aucune personne ne serait si inutile qu'une absence de 60 % ne se ressentirait pas. L'offre de preuve de la requérante serait à rejeter pour n'être ni précise ni pertinente.

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 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.

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

- *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 2020 et 2021 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 PERSONNE1.) était-elle absente de manière continue à partir du 7 septembre 2020 jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021, soit pendant 10 mois et 26 jours ou 229

jours de travail, et ce moyennant 16 certificats médicaux d'incapacité de travail remis successivement,

- il est en outre constant aux débats, pour n'être contesté, que PERSONNE1.) a eu un entretien avec la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 14 avril 2021 et qu'à cette occasion, PERSONNE1.) avait laissé entrevoir une fin de thérapie et une volonté de reprise du travail dans un délai d'environ 6 semaines,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l. verse une attestation testimoniale de PERSONNE3.), avec qui PERSONNE1.) formait, ensemble avec PERSONNE5.), l'équipe « *Internal Controlling / ONK* », qui déclare que face à l'absence de la requérante, il lui a fallu « *accomplir des heures supplémentaires pour pouvoir faire face à cette charge de travail supplémentaire* » et que « *cette charge de travail s'est d'autant accentuée lorsque Monsieur PERSONNE5.) s'est trouvé lui-même absent pour raisons de santé du 13 octobre 2020 au 28 février 2021* » — sans que cette attestation soit contredite par un autre élément du débat.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs indiqués par la société SOCIETE1.) s.à r.l. dans son courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2021 sont à considérer comme réels.

Corrélativement, l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.), mis à part le fait qu'elle manque de précision, ne serait-ce que quant à l'identité de la personne à entendre en qualité de témoin, est à rejeter pour n'être ni pertinente, ni concluante.

- *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.

En l'espèce, il se dégage l'historique suivant des pièces versées aux débats :

7 septembre 2020	Début de l'absence de PERSONNE1.).
14 avril 2021	Après 7 mois d'absence (sur un total final de 10 mois et 26 jours), correspondant à 155 jours ouvrables, la société SOCIETE1.) s.à r.l. et PERSONNE1.) se retrouvent dans une entrevue et à cette occasion, PERSONNE1.) laisse entrevoir une fin de thérapie et une volonté de reprise de travail dans un délai d'environ 45 jours ou 6 semaines.
1 <sup>er</sup> juin 2021	Le délai mis en perspective par PERSONNE1.) a expiré et la requérante s'est vu délivrer un nouveau certificat d'incapacité de travail d'une durée d'un mois, à savoir du 31 mai 2021 au 30 juin 2021.
30 juillet 2021	Deux mois après la remise dudit certificat d'incapacité de travail, la société SOCIETE1.) s.à r.l. convoque PERSONNE1.) à l'entretien préalable au licenciement.

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

- les absences de PERSONNE1.), analysées *supra* en détail, sur les années 2020 et 2021, 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.),
- l'ancienneté de service de 27 ans de PERSONNE1.) commandait cependant de laisser une chance raisonnable à PERSONNE1.) de se remettre à disposition de son employeur — ce que ce dernier a fait en observant les délais examinés ci-dessus,
- par voie de conséquence, la perturbation du service était présumée *in abstracto*, la perturbation du service est encore à considérer comme confirmée *in concreto*, à la date du licenciement du 6 août 2021, au vu du fait qu'elle était l'une de seulement 3 personnes composant le service « *Internal Controlling / ONK* » et que, outre le fait qu'un second membre de l'équipe était également en maladie pendant plusieurs mois, son poste a dû être laissé vacant,
- PERSONNE1.) ne produit pas d'éléments de preuve qui mettraient en doute cet état de fait.

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il convient de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. établit tant le caractère réel que le caractère sérieux des motifs indiqués dans son courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2021, de sorte que le licenciement avec préavis prononcé le 6 août 2021 à l'encontre de PERSONNE1.) est à déclarer justifié.

### Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 6 août 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

### 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.

- *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,

dit non fondé le moyen de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tiré de la forclusion des demandes de PERSONNE1.),

rejette l'offre de preuve par l'audition d'un témoin formulée par PERSONNE1.),

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 6 août 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

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,

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