

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3234 / 2024  
L-TRAV-457/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2024**

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	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 Matthias LINDAUER, avocat à la Cour,  
en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre  
professionnel d'origine, 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 conseil de gérance 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 22 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Matthias LINDAUER 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 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 22 août 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 27 septembre 2021 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du 22 décembre 2021, date de contestation des motifs, sinon du dépôt de la requête introductive d'instance :

- Préjudice matériel : 10.000.- euros
- Préjudice moral : 6.000.- euros

La partie requérante 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 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### La 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 la partie requérante.

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 nettoyage, par la société défenderesse suivant contrat de travail à temps partiel et à durée déterminée daté du 1<sup>er</sup> septembre 2017, avec effet au 4 septembre 2017.

En date du 16 octobre 2017, un nouvel avenant a prolongé le contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 30 octobre 2018.

Suivant avenant du 31 janvier 2018, un avenant a été signé portant la durée de travail hebdomadaire de 20 heures à 30 heures.

Les parties reconnaissent que suite à la prolongation de la relation de travail à la fin du contrat de travail à durée déterminée, la relation de travail a été qualifiée de contrat à durée indéterminée.

Par courrier du 16 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a convoqué la requérante à un entretien préalable.

Par courrier du 27 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021.

Au moment dudit licenciement, la requérante était âgée de 48 ans et avait une ancienneté de service de 4 ans.

Suite à une demande de motifs formulée par la requérante suivant courrier du 5 octobre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé le 5 novembre 2021 la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*Cf image*



Ces motifs ont été contestés par courrier du 22 décembre 2021.

### **Motifs de la décision**

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

#### Quant à la précision des motifs du licenciement

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.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) s.à r.l fonde le congédiement en raison des absences chroniques de la partie requérante et pour la désorganisation engendrée de ce chef.

La société SOCIETE1.) s.à r.l y précise en détail la date des absences et le nombre de jours d'absence pour les années 2019, 2020 et 2021, la cause desdites absences en chiffrant le taux d'absentéisme pour cause de maladie à 13 % pour les deux dernières années et à 46% pour toutes absences confondues pour les deux dernières années.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) s.à r.l a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

#### Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.), qui ne conteste pas les jours d'absence litigieux, soutient que son licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse, notamment en ce que la partie défenderesse resterait en défaut d'établir la désorganisation de l'entreprise qui aurait résulté de ses absences, désorganisation d'autant plus improbable au regard de l'envergure de la société défenderesse.

Il y aurait d'ailleurs lieu de prendre en compte uniquement les journées de maladie qui, à elles seules, ne seraient pas significatives.

Les absences pour raison de congé familial trouveraient leur cause essentiellement dans les périodes de confinement qui auraient rendu nécessaires de devoir surveiller les enfants bloqués à la maison.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à voir déclarer le licenciement comme régulier et justifié. Elle fait valoir que pour les années 2020 et 2021 l'absentéisme de la requérante aurait atteint un taux de 13% pour cause de maladie et de 46% toutes absences confondues (à savoir les congés de maladie, les congés pour raison familiale, les congés légaux, les absences autorisées et/ou injustifiées). La désorganisation serait dès lors présumée et il appartiendrait à la partie requérante de prouver l'absence de désorganisation. Il n'y aurait d'ailleurs eu aucune perspective d'amélioration dans le chef de la partie demanderesse.

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.

- *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).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. retient, pour l'année 2021, 70 jours d'absence pour 179 jours ouvrables se décomposant comme suit :

- 29 jours congés maladie
- 25 jours pour congés légaux
- 1 absence injustifiée
- 15 absences pour raison familiale

Elle retient, pour l'année 2020, 131 jours d'absence pour 255 jours ouvrables se décomposant comme suit :

- 27 jours congés maladie
- 34 jours pour congés légaux
- 5 absences autorisées
- 65 absences pour raison familiale

Si elle énumère diverses absences pour l'année 2019, elle ne fournit cependant aucun décompte global et de taux d'absentéisme, étant précisé que la société défenderesse base le licenciement en principe sur les absences des années 2020 et 2021.

Au regard du fait que PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des absences invoquées, les motifs indiqués par la défenderesse dans sa lettre du 5 novembre 2021 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.

Il est également admis que les absences pour congé familial peuvent être intégrées dans le taux d'absentéisme (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 5<sup>ème</sup> édition, n° 405 renvoyant à CSJ, 8<sup>ème</sup>, 22 novembre 2018, n° 44891).

En prenant en compte les congés maladie et les congés pour raison familiale, il en résulte un taux d'absentéisme de 25,13% pour l'année 2021 et un taux d'absentéisme de 36,07 % pour l'année 2020, respectivement un taux moyen de 31,56% pour ces deux années.

Dans les circonstances ainsi exposées, il convient de retenir que les absences de la partie requérante 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 cette dernière, la perturbation du service était dès lors présumée *in abstracto*.

La perturbation du service est encore à considérer comme établie *in concreto*, au regard de l'attestation testimoniale de la dame PERSONNE2.) (occupant la fonction de *Account Operations Manager* auprès de la défenderesse) qui relate que suite aux absences de la partie requérante, les plannings ont dû être réorganisés et les collègues de la requérante ont dû effectuer des heures supplémentaires pour palier à son absence, la dame PERSONNE2.) évoquant des difficultés d'organisation et de redistribution complexes.

D'un autre côté, la partie requérante à laquelle il aurait appartenu de prouver que ses absences n'ont pas perturbé le fonctionnement du service, n'apporte aucun élément en ce sens. La simple affirmation selon laquelle un salarié serait facilement remplaçable en raison de l'envergure de l'entreprise de l'employeur ne saurait être pertinente alors que dans tous les cas, confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la société défenderesse a établi tant le caractère réel que le caractère sérieux des motifs à la base du licenciement avec préavis prononcé le 27 septembre 2021 à l'encontre de la partie requérante, de sorte que le prédit licenciement est à déclarer justifié.

### Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 27 septembre 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

### Quant aux demandes 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'ayant pas obtenu 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 la partie requérante.

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

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

reçoit la demande en la forme,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 27 septembre 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 Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière