

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1678/2024**  
**(rôle L-TRAV-570/2022)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 7 M A I 2 0 2 4**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, caissière, demeurant à D-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

**e t**

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

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Philippe HECK**, assesseur – employeur ;

- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**FAITS :**

Suite à la requête déposée le 14 octobre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 11 novembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 24 février 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 février 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 05 mai 2023.

A l'audience publique du vendredi, 05 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 29 septembre 2023.

A l'audience publique du mardi, 29 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 1<sup>er</sup> décembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 1<sup>er</sup> décembre 2023, l'affaire fut contradictoirement reportée au vendredi, 23 février 2024.

L'affaire n'ayant malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries à l'audience publique du mardi, 23 février 2024 en raison du nombre trop important d'affaires en état pour être plaidées à cette audience, le dossier fut refixé au mardi, 23 avril 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 23 avril 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Stéphanie COLLMANN, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, le mandataire de la partie requérante, et Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

**le jugement qui suit :****1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 14 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 8 février 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel	5.311,00 €
- Préjudice moral	3.332,83 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.800,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 20 novembre 2006, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité d' « employé ».

Par courrier recommandé du 31 janvier 2022, PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 8 février 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de six mois.

Par courrier recommandé du 10 février 2022, le mandataire d'PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 3 mars 2022, la société SOCIETE1.) a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 8 mars 2022, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

## 3. Appréciation

### 3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la lettre ne répondrait pas aux critères de précision requise par la loi.

La société SOCIETE1.) estime au contraire avoir exposé de manière précise qu'PERSONNE1.) a été licenciée à cause de son absentéisme habituel pour raison de santé entraînant une perturbation de l'entreprise.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux (...). »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du code précité permet 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 congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour ses absences habituelles pour cause de maladie et pour la désorganisation engendrée.

La société SOCIETE1.) a énoncé dans la lettre de motifs l'ensemble des périodes d'absence pour maladie d'PERSONNE1.) pour les années 2020 à 2022.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le premier moyen d'PERSONNE1.) doit être rejeté.

### 3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir licencié PERSONNE1.) en raison de ses nombreuses absences habituelles pour maladies ayant désorganisé le service.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs ne seraient ni réels ni sérieux.

Les absences habituelles pour cause de maladie peuvent à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise.

En ce qui concerne le motif tenant à un absentéisme habituel pour raisons de santé, la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

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

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut donc être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Il est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.

Il est cependant encore de jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

En effet, dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Il a ainsi été retenu que les absences dues à des accidents de travail ont leur origine dans l'activité de l'entreprise.

L'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail n'est pas un motif de licenciement.

Les absences pour raisons médicales consécutives à un accident du travail ne justifient donc pas un licenciement avec préavis.

Elles ne sont dès lors pas de nature à constituer un motif de licenciement.

Pour apprécier s'il y a en l'espèce absentéisme habituel pour cause de maladie, il y a lieu de prendre en considération les absences d'PERSONNE1.) pour les années 2020 à 2022.

Si l'on effectue le calcul du taux d'absentéisme d'PERSONNE1.), il résulte des certificats médicaux qu'PERSONNE1.) a été absente 130 jours sur 365 jours sur la période du 1<sup>er</sup> février 2021 au 31 janvier 2022, ce qui correspond selon les calculs de la société SOCIETE1.) à un taux d'absentéisme d'environ 35,6%.

Sur la période du 25 novembre 2020 au 31 janvier 2022, PERSONNE1.) cumule 186 jours d'absence sur 431 jours, soit un taux d'absentéisme d'environ 43%.

En faisant le calcul sur les six derniers mois pour la période du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 janvier 2022 on arrive à un taux d'absentéisme de 44%.

Les absences d'PERSONNE1.), non contestées par cette dernière, constituent partant en l'espèce des absences habituelles pour cause de maladie.

Dès lors, il faut considérer que compte tenu de la période d'absentéisme suffisamment longue, du taux d'absentéisme élevé et répété, la partie défenderesse était en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière d'PERSONNE1.) pour assurer une organisation efficace de son service, étant précisé que l'ancienneté au sein de l'entreprise ne justifie pas que l'employeur doive à l'infini faire face à l'absentéisme permanent de son salarié même justifié pour des raisons de santé.

PERSONNE1.) estime que ses absences n'auraient eu aucun impact pour la société SOCIETE1.) en raison du confinement dû au Covid qui aurait entraîné la fermeture de nombreux sites et la diminution en besoins de personnel.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En effet, PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Le tribunal de ce siège donne ainsi à considérer que la désorganisation évidente du service du fait des absences habituelles d'un salarié pour cause de maladie ne se trouve pas automatiquement écartée en raison de considérations abstraites concernant la nature et l'envergure de l'entreprise de l'employeur ou d'allégations qu'un salarié est facilement remplaçable et ce contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.).

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.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

La fréquence et la durée des incapacités de travail d'PERSONNE1.) ont forcément dû perturber l'organisation de la société SOCIETE1.).

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 8 février 2022 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

#### 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Le tribunal évalue le montant devant revenir à la société SOCIETE1.) à 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la forme,

**dit** que le licenciement avec préavis du 8 février 2022 est régulier et justifié,

**dit** non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL une indemnité de procédure de 500,- euros 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 **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.