

Texte pseudonymisé

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

REPertoire NR.: 1596 / 2025
L-TRAV-300/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 MAI 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Matthieu Carmen RIMONDINI, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

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

ainsi que

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

ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Celia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 8 mai 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 juin 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 mars 2025. Lors de cette audience Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Li-Lou FERRARO répliqua pour la société défenderesse. Maître Celia LIMPACH représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

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

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 8 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

* dommages et intérêts pour préjudice matériel : 60.721,12 EUR

* dommages et intérêts pour préjudice moral : 20.000.- EUR

Elle demande encore la condamnation d'SOCIETE1.) à lui transmettre le règlement de pension, les relevés du plan de pension pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, les informations prévues par l'article 1.4.3. du règlement du plan de pension, ainsi que tout autre document y relatif sous peine d'astreinte de 100,- EUR par jour de retard à partir de la notification du jugement à intervenir, en plafonnant le montant de l'astreinte maximum à payer au salarié en cas de non-remise de l'ensemble des documents au montant de 15.000,- EUR.

Elle sollicite la condamnation d'SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, au paiement des frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience publique du 10 mars 2025, PERSONNE1.) renonce à sa demande relative à la condamnation d'SOCIETE1.) à lui remettre les relevés du plan de pension des années 2021 à 2023.

Elle modifie sa demande à titre de préjudice matériel pour la porter au montant de 937,78 EUR et elle augmente sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour réclamer le montant de 2.500,- EUR.

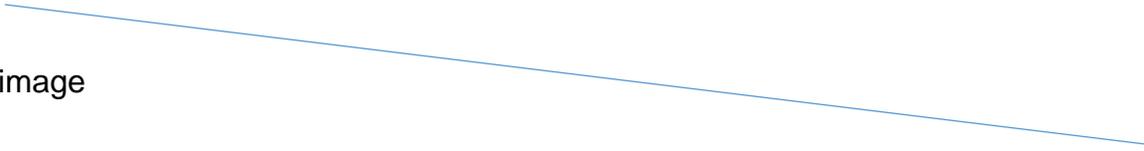
Faits

PERSONNE1.) a été engagée par SOCIETE1.) en tant que « *Sales Business Partners Associate Director* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 mars 2023 avec effet au 1^{er} avril 2019 et avec reprise de l'ancienneté au 20 octobre 2006.

Par courrier recommandé du 30 août 2022, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 1^{er} septembre 2022 et ayant pris fin le 28 février 2023.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement suivant courrier recommandé du 16 septembre 2022, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 17 octobre 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image



PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 16 décembre 2022.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Si elle ne conteste pas les absences lui reprochées, elle conteste l'existence d'une désorganisation dans le chef d'SOCIETE1.). PERSONNE1.) fait valoir que son absence ne saurait par ailleurs être considérée comme anormale dans la mesure où son absence se résumerait à une « *longue absence unique de six mois avec des prolongations* ».

Elle donne encore à considérer qu'SOCIETE1.) est une société d'une certaine taille de sorte que la répartition des tâches de PERSONNE1.) sur seulement trois collègues de travail n'était pas justifiée. PERSONNE1.) soulève que les heures supplémentaires prestés par une de ses collègues de travail se rapportaient au mois de septembre 2022, à savoir postérieurement à son licenciement.

Elle estime encore qu'il y a lieu de prendre en considération dans l'appréciation du caractère sérieux des motifs de licenciement son ancienneté de plus de 15 ans.

SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.). Elle soutient que les motifs sont énoncés de façon précise dans la lettre de motivation dans la mesure où les périodes d'absence sont indiquées et la désorganisation est décrite.

SOCIETE1.) soutient encore que les motifs reprochés à PERSONNE1.) sont réels et sérieux. PERSONNE1.) aurait été absente de manière continue à partir du 21 février jusqu'au 7 octobre 2022. Les absences de PERSONNE1.), documentées par 10 certificats de maladie, auraient été irrégulières et imprévisibles. PERSONNE1.) aurait par ailleurs manqué d'informer son employeur de son état de santé.

SOCIETE1.) fait valoir qu'au vu de l'absentéisme habituelle de PERSONNE1.), la désorganisation de l'entreprise est présumée en l'espèce.

Elle soutient encore que les trois autres membres de l'équipe, dont faisait partie PERSONNE1.), ont dû se répartir ses tâches, de sorte qu'ils auraient effectués des heures supplémentaires. Elle verse à l'appui de ces allégations une attestation testimoniale de PERSONNE2.), à savoir le chef de l'équipe « *Partnerships (SOCIETE2.)* », à laquelle fut affectée PERSONNE1.).

SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 11.712,46 EUR, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Motifs de la décision

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 motifs qu'SOCIETE1.) fonde le licenciement de PERSONNE1.) sur l'absentéisme pour raison de santé de cette dernière. SOCIETE1.) précise la date et la durée des certificats d'incapacité de travail lui communiqués sur une période allant de février à octobre 2022 et indique que l'absentéisme de PERSONNE1.) a perturbé le fonctionnement de l'équipe à laquelle cette dernière fut affectée. Elle décrit les répercussions que les absences de PERSONNE1.) ont eu sur les collègues de travail et sur leurs charges de travail respectives.

Il y a dès lors lieu de retenir que la lettre de motifs remplit les conditions de précision exigées par la loi et la jurisprudence.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le caractère réel des motifs

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir été absente pendant plus que sept mois entre le 21 février et le 7 octobre 2022, suivant 10 certificats d'incapacité de travail lui remis par PERSONNE1.).

Il y a lieu de préciser que seules les absences se situant avant le licenciement du 30 août 2022 sont à prendre en compte dans l'appréciation de la régularité du licenciement.

Dans la mesure où la partie requérante ne conteste pas la réalité des absences invoquées, le motif d'absentéisme habituelle indiqué par la défenderesse est dès lors à considérer comme réel.

Le 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.

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

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. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

PERSONNE1.) était absente de manière continue à partir du 21 février 2022 jusqu'au 30 août 2022, et ce moyennant 9 certificats médicaux d'incapacité de travail remis successivement.

Les absences de PERSONNE1.), non contestées par cette dernière, constituent dès lors des absences habituelles pour cause de maladie.

Il y a lieu de retenir que compte tenu de la période d'absentéisme suffisamment longue, du caractère récurrent et répété des absences de PERSONNE1.), qu'SOCIETE1.) était en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de 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.) conteste que ses absences aient désorganisé le service d'SOCIETE1.).

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 à PERSONNE1.) de prouver que ses absences n'ont pas perturbé le fonctionnement d'SOCIETE1.).

Il y a lieu de constater que les absences de PERSONNE1.) pour cause de maladie ont été itérativement prolongées et que cette dernière n'a soumis à son employeur que les certificats de maladie sans l'informer de l'évolution de son état de santé. L'employeur ne pouvait par conséquent ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancienne salariée, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

SOCIETE1.) était dès lors dans l'incertitude quant à la question de savoir s'il pouvait compter sur la collaboration de PERSONNE1.) ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à la partie

défenderesse de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service.

Il y a encore lieu de relever que l'équipe « Partnerships (SOCIETE2.) » à laquelle était affectée PERSONNE1.) n'était composée que de cinq membres et que des tâches spécifiques furent attribuée à PERSONNE1.), de sorte qu'il n'était pas aisé de la remplacer.

SOCIETE1.) verse en cause une attestation testimoniale de PERSONNE2.), le chef de l'équipe « *Partnerships (SOCIETE2.)* », à laquelle PERSONNE1.) fut affectée qui affirme que face à l'absence de la requérante, « *mussten ihre wichtigsten Aufgaben auf dir anderen Kolleginnen und Kollegen im Team, hauptsächlich Frau PERSONNE3.) und Herrn PERSONNE4.), verteilt werden* » et que PERSONNE3.) a dû prester des heures supplémentaires. Cette attestation soit contredite par un autre élément du débat.

PERSONNE1.) ne produit pas d'éléments de preuve qui mettraient en doute cet état de fait.

Au vu de ce qui précède, la fréquence et la durée des incapacités de travail de la requérante ont dû perturber l'organisation de la partie défenderesse.

Il s'ensuit que le motif tiré de l'absentéisme habituelle de la salariée constitue un motif suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

Il y a dès lors lieu de retenir que le licenciement du 30 août 2022 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) est justifié.

Les demandes indemnitaires

Le licenciement prononcé par SOCIETE1.) étant régulier, les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) sont non fondées.

La demande de l'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 (5) alinéas 1 et 2 du Code du travail :

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié (...) pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

».

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 30 août 2022 est justifié, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, dirigée contre l'employeur est à déclarer non fondée.

La demande de remise du relevé du plan de pension de l'année 2020

La demande n'étant pas autrement contestée par SOCIETE1.), il y a lieu d'y faire droit et condamner cette dernière à transmettre à PERSONNE1.) le relevé du plan de pension de l'année 2020.

Le prononcé d'une astreinte étant une mesure de coercition pécuniaire dont peut être assortie une condamnation, elle doit se justifier dans les faits. Or en l'espèce, PERSONNE1.) omet de préciser, voire d'établir, en quoi le prononcé d'une astreinte serait concrètement nécessaire, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en assortir la condamnation.

Les demandes accessoires

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

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de Cassation, n°60/15 du 2 juillet 2015, numéro 3508 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée. SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

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.).

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement pour la condamnation relative à la remise de documents.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

dit justifié le licenciement prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 30 août 2022 ;

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'un relevé du plan de pension de l'année 2020 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.) le relevé du plan de pension de l'année 2020 ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité 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 Jackie MORES, 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 Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière