

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1686/2025
(rôle L-TRAV-160/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 20 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Monia HALLER
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 276 793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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 DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., 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, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, 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 Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 29 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 avril 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Ousmane TRAORÉ, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Li-Lou FERRARO.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 29 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 30.000.- € |
| 2) dommage moral : | 20.000.- € |

soit en tout le montant de 50.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 29 avril 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.948,55 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} janvier 2006 en qualité de manœuvre, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 28 avril 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 8 mai 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 2 juin 2023.

Le courrier du 2 juin 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 27 juin 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir qu'en ce qui concerne son taux d'absentéisme de 22% pour l'année 2022, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motivation du congédiement si ce taux a été calculé sur base du nombre de jours ouvrés ou sur base du nombre de jours ouvrables.

Le requérant fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs sur quelle période elle a calculé le taux d'absentéisme pour l'année 2023.

En ce qui concerne ensuite la perturbation du bon fonctionnement de la partie défenderesse, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni les chantiers visés, ni les clients visés, et qu'elle n'y a pas daté les faits.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a dans cette lettre donné aucun exemple de chantier qui n'aurait pas pu être réalisé en raison de ses prétendues absences.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'en cas d'absentéisme pour raison de santé, l'indication dans la lettre de motifs des dates et des périodes d'absence est suffisante.

Elle fait ainsi valoir que l'indication dans la lettre de motifs du taux d'absentéisme du salarié n'est pas une obligation légale.

Elle fait en effet valoir que les modalités de calcul du taux d'absentéisme n'ont suivant la loi pas à être expliquées par l'employeur dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs les périodes d'absence du requérant, la date des certificats médicaux, ainsi que la date et l'heure de réception de ces certificats médicaux.

Elle fait ensuite valoir que le taux d'absentéisme pour l'année 2022 a été calculé par rapport aux jours travaillés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a déduit la période de congé parental pour le calcul de ce taux d'absentéisme.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a précisé dans la lettre de motifs le taux d'absentéisme du requérant pour les années 2022 et 2023 et qu'elle y a indiqué le nombre de jours d'absence pour l'année 2021.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que le requérant lui a soumis de 2021 jusqu'au début du préavis 21 certificats médicaux, dont 9 certificats médicaux en 2022 et 8 certificats médicaux en 2023, de sorte qu'elle y aurait indiqué la manière dont l'absentéisme de son ancien salarié a évolué.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a fait état dans la lettre de motifs du non-respect par le requérant de ses obligations d'information concernant sa maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a précisé dans la lettre de motifs que les communications du requérant à ce sujet ont été tardives.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a précisé dans la lettre de motifs que le service démolition a eu du mal pour pallier les absences du requérant.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs met l'accent sur la désorganisation structurelle au sein d'une équipe de quatre personnes.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû réorganiser son plan de travail en dernière minute.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a en raison des absences du requérant dû faire faire des heures supplémentaires à ses collègues de travail et avoir recours à de la main-d'œuvre intérimaire.

La partie défenderesse fait partant valoir que la lettre de motifs précise les périodes d'absence du requérant, le taux d'absentéisme de son ancien salarié, ainsi que la désorganisation de la société, de sorte qu'elle serait précise.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte 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) 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 appert à la lecture de la lettre de motivation du congédiement que la partie défenderesse a licencié le requérant pour ses absences habituelles pour cause de maladie et pour le non-respect par lui de ses obligations d'information lui imposées par l'article L.121-6 du code du travail.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement tenant aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les périodes d'absence du requérant, les certificats médicaux correspondants, le nombre de jours d'absence du requérant pour l'année 2021, ainsi que le taux d'absentéisme du requérant pour les années 2022 et 2023.

Le tribunal de ce siège donne finalement à considérer qu'un employeur qui licencie un salarié au motif que ses absences habituelles pour cause de maladie ont constitué une gêne pour le fonctionnement de son entreprise n'est pas obligé de préciser dans la lettre de motifs en quoi ce fonctionnement a été perturbé ; il va en effet de soi que l'absence d'un salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence à son poste de travail et de l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service.

La perturbation de l'entreprise est ainsi présumée en cas d'absences habituelles pour cause de maladie.

En ce qui concerne finalement le non-respect par le requérant de ses obligations d'information telles qu'imposées par l'article L.121-6 du code du travail, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs les dates et les heures auxquelles elle a reçu les différents certificats médicaux du requérant.

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de motivation du licenciement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste en premier lieu le taux d'absentéisme que la partie défenderesse a retenu dans la lettre de motifs pour 2022.

Il soutient en effet que le taux d'absentéisme pour l'année 2022 est de 16,66 % et non pas de 22% tel qu'indiqué dans la lettre de motifs.

Il fait ainsi valoir qu'on peut douter des autres taux d'absentéisme retenus par la partie défenderesse dans la lettre de motifs.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse se base sur des faits qui sont postérieurs au licenciement pour justifier ce dernier.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne peut pas invoquer son absence pendant le préavis pour justifier son licenciement.

Il fait en effet valoir que les motifs du licenciement doivent exister à la date du licenciement.

Il fait ensuite valoir qu'il a pendant les quinze ans pendant lesquels il a été au service de la partie défenderesse été un salarié modèle et professionnel.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pendant ces quinze ans jamais formulé de reproche à son encontre.

Il fait ensuite valoir qu'il a exercé un métier pénible pour avoir dû soulever des charges lourdes, de sorte que son état de santé se serait dégradé.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a jamais contesté ses périodes d'absence et qu'elle ne lui a jamais donné un avertissement pour ses absences.

Il conteste ensuite ne pas avoir informé la partie défenderesse de ses absences en temps et en heure.

Il renvoie à ce sujet à ses courriers d'information pour retenir qu'il a envoyé ses certificats médicaux le premier jour de son empêchement à la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne s'en est jamais plaint.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne l'a jamais sanctionné pour les prétendus retards dans la communication de ses certificats médicaux.

Il conteste finalement que ses absences aient désorganisé le bon fonctionnement de la société défenderesse.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse a fait faire des heures supplémentaires à ses collègues de travail et qu'elle a eu recours à des intérimaires en raison d'un accroissement de ses activités et non pas pour le remplacer.

Le requérant renvoie ainsi aux factures d'intérim que la partie défenderesse a versées au dossier pour retenir qu'il est impossible que les trois intérimaires sont intervenus pour le remplacer.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le caractère réel des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir que les certificats médicaux sur la période allant du 25 janvier 2021 au 11 juin 2023 qu'elle a versés au dossier ne sont pas contestés par le requérant.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a versé aux débats des tableaux montrant l'ampleur des absences du requérant.

Elle fait valoir à ce sujet que ces absences, de durées différentes, ont eu un caractère imprévisible.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a lors des incapacités de travail du requérant attendu ce dernier à 8.00 heures du matin sur le chantier.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a pour certaines incapacités de travail informé de son absence qu'après 8.00 heures.

Elle fait ensuite valoir qu'elle ne peut pour les autres absences par rapporter la preuve négative que le requérant ne l'a pas informée de ses absences.

La partie défenderesse conteste ensuite que tous les salariés tels que repris sur ses factures d'intérim aient dû remplacer le requérant.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs de son licenciement, la partie défenderesse donne à considérer que l'absentéisme habituel pour cause de maladie est un motif de licenciement reconnu par la jurisprudence.

Elle fait en effet valoir que les absences pour cause de maladie constituent du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle une cause sérieuse de rupture du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a l'année de son licenciement versé huit certificats médicaux sur une courte période, de sorte que ses absences auraient une fréquence excessive.

Elle renvoie encore aux tableaux des absences qu'elle a versés au dossier pour retenir que les absences du requérant ont été d'une durée imprévisible, asymétrique et variable.

Elle fait ensuite valoir que l'absentéisme habituel pour cause de maladie fait présumer la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise, de sorte qu'elle n'aurait pas à prouver cette désorganisation.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant lui a pour la période allant du mois de février 2021 au mois de juin 2023 remis vingt-et-un certificats médicaux.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la Cour d'appel a retenu qu'un taux d'absence de 25% constitue un absentéisme habituel pour raison de santé.

Si l'absentéisme du requérant ne devait pas être considéré comme habituel par le tribunal, la partie défenderesse fait valoir que l'ampleur des absences, leur durée asymétrique, leur fréquence et leur augmentation graduelle sont de nature à désorganiser le fonctionnement du service.

Elle fait ensuite valoir que les tableaux des absences qu'elle a versés au dossier ne sont pas contestés par le requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été absent 19 jours ouvrés en 2021, 42 jours ouvrés en 2022 et 52 jours ouvrés en 2023.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été absent pendant 94 jours sur une période de 18 mois avec une augmentation sensible de ses absences à la fin de la relation de travail, absences qui seraient dès lors nombreuses, répétées et de durées irrégulières.

Elle fait ainsi valoir qu'il est plus difficile de pallier les absences récurrentes, imprévisibles et de durées variables que d'organiser le remplacement d'un salarié absent sur une longue période continue prédéterminée.

Elle fait ensuite valoir que l'évolution des absences du requérant ne lui a pas permis d'espérer une amélioration future de son état de santé.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant a encore été en maladie pendant son préavis.

Elle fait cependant valoir qu'elle n'a pas invoqué ce fait comme un motif du licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a invoqué ce fait dans la lettre de motif que pour prouver qu'elle a eu raison d'avoir perdu tout espoir quant à un éventuel retour du requérant dans la société.

Elle fait ensuite valoir que la présence et la ponctualité du requérant sur le chantier sont importantes alors qu'un service rapide serait un des atouts du service démolition.

Elle fait ainsi valoir que la désorganisation doit être appréciée par rapport à une équipe de quatre personnes, y inclus le requérant.

Elle se base ensuite sur le relevé des heures supplémentaires prestées par PERSONNE2.) pendant l'année 2022 pour retenir que ce dernier a dû prester 42 heures supplémentaires en raison des absences du requérant.

Elle fait ainsi valoir que l'appréciation de la désorganisation doit être faite par rapport à l'équipe dans laquelle le requérant a travaillé.

Elle fait ensuite valoir que l'ampleur de la désorganisation n'a pas à être prouvée par l'employeur.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas donné d'indication sur la durée de ses absences et qu'elle n'a reçu ses certificats médicaux qu'avec retard.

Elle fait ainsi par exemple valoir que le certificat médical pour la période allant du 31 janvier au 2 février 2023 ne lui est parvenu que le 3 février 2023.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ne lui a remis son certificat médical pour la période allant du 14 au 20 mai 2022 que le 18 mai 2022.

Elle fait encore valoir que ce certificat médical n'a pas été établi par le médecin le 14 mai 2022.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne lui a remis aucun certificat médical pour le 8 avril 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a pas informée en temps utile de ses absences, de la durée de ces absences et de leur reconduction.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû attendre jusqu'à la dernière minute l'information du salarié qu'il était malade.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le requérant n'a donné l'information de sa maladie qu'à la dernière minute et qu'il ne lui a pas remis ses certificats médicaux dans les délais, elle n'a pas pu anticiper et réorganiser le travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que l'absentéisme habituel du requérant et son incertitude quant à la disponibilité de son ancien salarié ont conduit à son licenciement.

Le requérant conteste encore une fois les taux d'absentéisme tels que retenus par la lettre de motifs.

Il fait ensuite valoir qu'il n'y a aucune pièce dans le dossier qui permettrait de constater une désorganisation au sein d'une équipe de quatre personnes.

Il fait encore valoir qu'il n'a pas pu informer la partie défenderesse de la durée prévisible de ses incapacités de travail pour cause de maladie alors qu'il ne serait pas encore allé chez le médecin au moment de l'information de sa maladie.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne pouvait pas être certaine que son état de santé ne s'améliore jamais.

2) Quant aux motifs du jugement

L'article L.124-5(2) du code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

Ainsi, l'absentéisme habituel pour cause de maladie peut être invoqué par l'employeur pour fonder un licenciement avec préavis.

La jurisprudence considère que le motif tenant à un absentéisme habituel pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a des absences longues et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même possibilité d'amélioration dans un avenir proche.

La jurisprudence énonce ainsi trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service et il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence considère encore que cette gêne du service 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 revanche, il est 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 et que l'absentéisme suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ne constitue pas un motif de licenciement.

En ce qui concerne en premier lieu la réalité du motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, la partie défenderesse a pour les incapacités de travail qu'elle a listées dans la lettre de motifs versé les certificats médicaux afférents au dossier.

Le motif du licenciement du requérant est partant réel.

Le requérant a ainsi été absent pour cause de maladie pendant 19 jours pour la période allant du 25 janvier au 16 avril 2021, 42 jours pour l'année 2022 et 27 jours du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à son licenciement prononcé par courrier daté du 28 avril 2023.

Il appert ainsi de la liste des absences du requérant que ces dernières sont à considérer comme un absentéisme habituel pour raison de santé.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, le requérant n'a tiré aucune conséquence de son affirmation suivant laquelle son état de santé de serait dégradé en raison du fait qu'il a dû soulever des charges lourdes.

Si le requérant a par-là voulu dire que ses absences sont dues à son activité professionnelle, il reste en défaut de le prouver.

Il résulte ensuite des certificats médicaux versés au dossier que les absences du requérant n'étaient pour la plupart pas des absences de très longue durée qui auraient pu permettre à la partie défenderesse d'organiser de manière tant soit peu convenable le service auquel était affecté le requérant.

Les absences du requérant étaient ainsi non seulement répétées, mais également irrégulières et imprévisibles, entrecoupées par de nombreux certificats médicaux, mettant la partie défenderesse dans une situation où elle ne pouvait ni raisonnablement organiser le bon fonctionnement de son entreprise en spéculant sur la présence de son ancien salarié, ni durablement pourvoir à son remplacement en comptant sur son absence.

La partie défenderesse était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration du requérant 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.

La fréquence et la durée des incapacités de travail du requérant ont forcément dû perturber l'organisation de la partie défenderesse.

Le requérant conteste cependant que ses absences aient désorganisé le service dans lequel il a travaillé.

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 aurait appartenu au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Contrairement à l'affirmation du requérant, les factures d'intérim versées par la partie défenderesse aux débats ne permettent pas de prouver que cette dernière a eu recours au travail intérimaire seulement en raison de l'accroissement de main-d'œuvre et non pas pour le remplacer.

L'évolution des incapacités de travail du requérant ne permettait finalement pas à la partie défenderesse d'espérer une amélioration dans un proche avenir de la situation, les absences étant à la fin devenues plus fréquentes et que rien ne permettait d'admettre que le requérant ait pris l'initiative de remédier de manière durable à son problème de santé.

La circonstance que le requérant a encore été en incapacité de travail pour cause de maladie durant son préavis vient corroborer qu'une amélioration ne pouvait être escomptée dans un avenir proche.

La partie défenderesse a partant été en droit de considérer qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière du requérant pour assurer une organisation de son service, étant précisé que l'ancienneté du requérant 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 pour des raisons de santé.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 28 avril 2023 doit partant être déclaré fondé.

Il y a partant lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.948,55 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 28 avril 2023 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER