

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3376/2025
L-TRAV-689/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2025

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Nathalie SARTOR, avocat à la Cour, demeurant à L-1628 Luxembourg, 27, rue des Glacis,

partie demanderesse, comparant par Maître Nathalie SARTOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

le SOCIETE1.) des eaux résiduaires de l'Est, établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représenté par son bureau, respectivement par son Président actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Caroline ARENDT, avocate à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de

l'Etat 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Inès Rébecca KRIM, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 1^{er} octobre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 21 octobre 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Nathalie SARTOR comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Caroline ARENDT comparut pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Inès Rébecca KRIM.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 1^{er} octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement public SOCIETE2.) (en abrégé SOCIETE3.)) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir du 12 février 2024, date du licenciement, sinon à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	20.369,55 euros
Préjudice moral	20.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de l'établissement public SOCIETE3.) 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.

Etablissement public SOCIETE3.)

À l'audience du 7 octobre 2025, l'établissement public SOCIETE3.) soulève *in limine litis* la nullité, sinon l'irrecevabilité de la requête pour libellé obscur.

Quant au fond, il conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Il sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 67.087,72 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

Faits

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 engagé en qualité de salarié communal de la carrière A attaché au service réception de l'établissement public SOCIETE3.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 mars 2019, avec effet au 1^{er} avril 2019.

La durée initiale du travail était fixée à six heures par jour et trente heures par semaine, du lundi au vendredi.

A la demande de PERSONNE1.), la durée du travail a été augmentée à huit heures par jour et quarante heures par semaine suivant avenant du 14 janvier 2022, avec effet au 1^{er} février 2022.

Par courrier du 12 février 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, ayant couru du 15 février 2024 au 14 avril 2024.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 55 ans et avait une ancienneté de service de presque cinq ans.

Le 12 mars 2024, l'établissement public SOCIETE3.) a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :



Bauler & Lutgen

ETUDE D'AVOCATS

Me Jean-Marie Bauler

Me Anne Bauler

Me Jean Lutgen

Me Jonathan Holler

Monsieur Marco KLAES
13, rue Michelshof

L-6251 SCHEIDGEN



12/03/2024

**PAR LETTRE RECOMMANDEE AVEC A.R. +
PAR COURRIER SIMPLE**

Nos réfs. : 20240008/BAJ/CA/ SIDEST c/ KLAES Marco
Vos réfs. : LS/ns/LS0004-24

Concerne : Communication des motifs à la base du licenciement du 12 février 2024

Monsieur,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous écrire au nom du Syndicat Intercommunal de Dépollution des eaux résiduaires de l'Est, sis à L-6793 GREVENMACHER, 58, rue de Trèves, qui m'a remis le courrier de demande des motifs de votre mandataire daté au 14 février 2024, reçu le 15 février 2024.

Mon mandant me charge formellement de prendre position comme suit :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 29 mars 2019, vous avez été engagé comme réceptionniste du syndicat communal à partir du 1^{er} avril 2019.

Dans le cadre de ce poste, vous aviez essentiellement pour tâches :

- d'assurer l'accueil physique et téléphonique du SIDEST ;
- de vous occuper de la correspondance ;
- de vous occuper de la gestion des salles de réunions, ainsi que de la gestion du matériel ménager et des commandes.

Malheureusement, depuis un certain temps, le respect de vos obligations professionnelles laisse largement à désirer.

Ainsi, les motifs à la base du licenciement du 12 février 2024 sont les suivants :

En premier lieu, mon mandant ne peut plus compter sur une collaboration effective et efficace avec vous.

Pour illustrer ce constat, il suffit de se reporter à vos innombrables absences pour maladie au cours de l'année 2023.

Votre employeur n'a pas à vous rappeler que pendant la période de janvier 2022 à décembre 2023, vous étiez en arrêt de maladie pendant 1.305,07 heures, ce qui correspond à 163 jours.

Pendant la seule période du 1^{er} janvier 2023 au 15 février 2024, vous étiez en arrêt de maladie pendant 829,54 heures, ce qui correspond à **103 jours** !

A noter que la plupart du temps, vous avez prolongé vos absences d'une semaine à l'autre, sans contacter le SIDEST quant à la durée prévisible de votre absence - ce qui a rendu impossible à votre employeur de prédire la date de votre retour au travail et de s'organiser, le cas échéant, autrement entretemps (annexe 1).

Pendant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, vous étiez absent :

- Du 9 janvier 2023 au 27 janvier 2023 ;
- Le 2 février 2023 ;
- Du 16 février 2023 au 20 février 2023 ;
- Du 16 mars 2023 au 24 mars 2023 ;
- Le 2 juin 2023 ;
- Du 13 juin 2023 au 15 juin 2023 ;
- Du 5 juillet 2023 au 7 juillet 2023 ;
- Du 28 août 2023 au 4 septembre 2023 ;
- Du 16 octobre 2023 au 27 octobre 2023 ;
- Le 8 novembre 2023 ;
- Du 16 novembre 2023 au 29 décembre 2023.

A noter également que, curieusement, vous avez fréquemment interrompu votre congé de maladie lorsque votre congé annuel approchait.

Tel était notamment le cas aux dates suivantes :

- Du 13 février 2023 au 15 février 2023 : Congé annuel et récupération de l'horaire mobile ;
- En date des 16, 17 et 20 février 2023 : Arrêt de maladie ;
- En date des 22 et 24 février 2023, ainsi que du 24 février 2023 au 8 mars 2023 : Congé annuel ;
- Du 29 juin 2023 au 3 juillet 2023 : Congé annuel ;
- Du 3 juillet 2023 au 7 juillet 2023 : Arrêt de maladie ;
- Du 21 août 2023 au 25 août 2023 : Congé annuel ;
- Du 28 août 2023 au 4 septembre 2023 : Arrêt de maladie ;

Honni soit qui mal y pense !

Dans la mesure où le travail de réceptionniste ne saurait être efficacement géré par une seule personne, il est incontestable que votre absentéisme – surtout au cours de l'année 2023 – a créé une désorganisation manifeste du service.

Ainsi, en votre absence, Madame Maria ROSATO du service financier était contrainte de se charger des appels téléphoniques et de la réception des paquets.

A chaque arrivée d'un paquet, elle devait s'éloigner de son poste de travail pour se rendre à l'accueil ou, le cas échéant, même à la porte d'entrée au rez-de-chaussée du SIDEST, et ce notamment pour noter l'identité de la personne, ainsi que l'objet de sa visite (livreur ou client ; livraison ou rendez-vous avec l'un des ingénieurs du SIDEST).

Selon les cas, la personne devait ensuite être accueillie convenablement, incluant notamment la proposition et la préparation d'un café.

Il va sans dire que cette prise en charge de vos tâches a causé un dysfonctionnement considérable au sein du SIDEST, alors que pendant le temps que vos collègues de travail ont dû consacrer à la reprise de vos tâches, ils n'étaient évidemment pas en mesure d'effectuer leurs propres tâches ; - ce qui leur a causé une surcharge de travail manifeste.

A noter également qu'en cas d'empêchement de Madame Maria ROSATO, les membres des services « recettes » et « administratif » ont encore dû se charger des appels téléphoniques.

Par ailleurs, vous n'êtes pas sans ignorer que le fait que vos certificats de maladie allaient d'une semaine à l'autre, et que vous n'avez jamais jugé utile d'informer votre employeur au plus tard le

vendredi, si vous alliez retrouver votre poste le lundi prochain, le SİDEST n'était non plus en mesure d'engager une personne en CDD jusqu'à votre retour du congé de maladie, sinon de rechercher d'autres solutions gérables à long terme.

A noter encore que votre employeur a pris toutes les mesures possibles pour vous permettre d'exercer votre travail en toute sérénité et en tenant compte de votre état de santé (ex. autorisation de s'absenter à partir de 16.30 heures pour se rendre aux rendez-vous à la kinésithérapie, application des indications du médecin de travail, autorisation d'aller vous coucher sur le canapé au 3^e étage, en cas de besoin, etc.).

Cependant, ces actes de bonne volonté adoptés par le SİDEST à votre égard n'ont aucunement été appréciés de votre part ; - alors qu'il apparaît que vous vous moquiez de votre employeur, lorsque vous vous êtes notamment rendu au bureau en date du 29 janvier 2024, lors de votre congé de maladie, pour demander de refixer votre prochain congé annuel, à savoir vos vacances de ski, (en l'avancant ou en le repoussant d'une semaine, si l'hôtel était d'accord).

Votre demande afférente a été refusée par Monsieur David WAGNER et Madame Stéphanie NEU, alors qu'une de vos collègues de travail avait déjà réservé la semaine indiquée pour ses propres congés.

C'est pourquoi vous vous êtes encore une fois rendu au bureau quelques jours plus tard pour demander si vous pouviez poser votre congé annuel en février.

*

En second lieu, mon mandant a dû constater que votre comportement reflète une mauvaise image de celui-ci à l'égard des tiers, à savoir une image de fainéantise, de manque de motivation, de défaut de bonne éducation, et de grossièreté.

En tant que réceptionniste, vous êtes le premier interlocuteur des visiteurs et clients.

Pour accomplir vos missions, il est partant indispensable de disposer d'une apparence convenable pour bien accueillir les visiteurs et pour bien représenter le syndicat dans ses relations avec des tiers.

Or, mon mandant a dû constater à plusieurs reprises que vous étiez en train de jouer ouvertement sur votre tablette privée sur votre bureau ou que vous aviez posé vos pieds sur le comptoir de la réception.

Vos collègues de travail ont encore fréquemment dû noter que vous écoutiez des vidéos « YOUTUBE » à haut volume sur votre poste à la réception.

Vous n'êtes d'ailleurs pas sans ignorer que ce comportement inacceptable nuit gravement à la réputation de mon mandant.

*

En troisième lieu, il faut encore relever que la qualité de votre travail laisse également à désirer, alors que, de manière régulière, vous oubliez les commandes de boissons, ce qui est évidemment dû au fait que vous ne tenez pas un inventaire régulier.

Comme vous avez manqué à votre obligation de tenir un inventaire régulier, vous avez, en conséquence, non plus pu remplir votre obligation de mettre des boissons dans les salles de réunion.

Les salles de réunion précitées n'ont pas été rangées, alors que cette tâche vous a été attribuée expressément.

Ainsi, lors des réunions du comité en dates des 30 janvier 2023, 21 février 2023, 26 mars 2023, 6 avril 2023, 25 avril 2023, 25 mai 2023, et 25 septembre 2023, il manquait sans exception soit les verres et bouteilles de l'eau (gazeuse et minérale), soit les étiquettes avec les noms des membres du comité dans l'ordre alphabétique (ou mal placés).

C'est pourquoi, Madame Cindi MURANA, sinon Madame Stéphanie NEU ont dû préparer la salle convenablement, alors que cette tâche ne leur revenait pas.

Vous n'avez pratiquement jamais vidé la machine de lave-vaisselle, alors que cette tâche vous revenait.

Ainsi, même si vous étiez présent sur votre lieu de travail, vous n'avez pas exécuté les tâches qui vous ont été assignées.

En dernier lieu, mon mandant a dû constater, à au moins 3 reprises, que vous avez fait un refus d'ordre.

En date du 14 juillet 2023, votre supérieur hiérarchique, à savoir Monsieur David WAGNER, a vous a ordonné de vous rendre près de la porte d'entrée du SIDEST en date du 27 juillet 2023 afin d'accueillir la ministre de l'Environnement, qui devait arriver en voiture pour une visite des lieux.

Vous avez expressément et catégoriquement refusé cet ordre en répondant « Non » à votre supérieur hiérarchique.

Vous n'avez d'ailleurs apporté aucune explication ou justification quant à ce refus d'ordre.

A noter que 3 personnes peuvent attester de ce fait, à savoir de Madame Cindi MURANA, Monsieur David WAGNER, ainsi que Madame Stéphanie NEU.

Le 4 octobre 2023, à savoir un jour avant le « Abwassersymposium », sans préjudice quant à la date exacte, au Centre culturel de Mertert, vos supérieurs hiérarchiques avaient ordonné à Madame Cindi MURANA ainsi qu'à vous-même de préparer les étiquettes avec les noms et prénoms des participants.

Or, force est de constater que vous avez refusé de remplir cette tâche, sans pourtant indiquer la moindre raison, justifiant un tel refus.

C'est pourquoi Madame Cindi MURANA et Madame Maria ROSATO du service financier ont dû procéder à la rédaction des étiquettes.

En date du 5 octobre 2023, à savoir le jour dudit « Abwassersymposium », le SIDEST avait encore organisé une visite de sa station d'épuration à Grevenmacher.

A l'occasion de la visite guidée du Rotary Club Bascharage à 18.00 heures et au vu du pot organisé après la visite, Monsieur David WAGNER vous a ordonné d'aider Monsieur Alain SCHACK avec le service des boissons.

Or, force est de constater que vous avez encore refusé catégoriquement cet ordre, et de nouveau, sans indication de la moindre raison.

Monsieur David WAGNER vous encore a ordonné d'établir le magasin.

Dès lors que votre supérieur hiérarchique n'était plus à portée de voix, vous avez informé votre collègue de travail, à savoir Madame Cindi MURANA, « *En ale Schäiss mäsch den heiten* ».

A noter que Madame Cindi MURANA peut attester de ce fait.

Vos divers refus d'ordre, ainsi que votre manque de respect inacceptable envers votre employeur sont ainsi également établis (annexe 2).

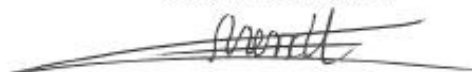
L'ensemble des faits précités ont définitivement rendu impossible le maintien des relations de travail avec votre employeur, alors que la confiance, base indispensable à toute relation de travail, est définitivement et irrémédiablement rompue.

Les annexes font partie intégrante de la présente lettre des motifs.

Copie de la présente est adressée à votre mandataire, à savoir Maître Christian-Charles LAUER (fax : 26 27 60 20), pour information.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

p.: Me Jean-Marie BAULER emp.
s. Me Caroline ARENDT



Annexes :

1. Liste des absences de Monsieur KLAES
2. Attestations testimoniales

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 21 mars 2024.

Motifs de la décision

Quant au libellé obscur

L'établissement public SOCIETE3.) conclut à la nullité de la requête pour cause de libellé obscur.

À l'appui de ce moyen, il fait valoir que le requérant se serait contenté de contester la précision ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, sans développer de manière substantielle ses arguments. La requête se présenterait comme un modèle standard, se limitant pour l'essentiel à la lettre de motivation accompagnée de ses annexes, partant principalement des éléments fournis par l'employeur.

Le tribunal rappelle que les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de droit du travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: L'exceptio obscuri libelli in Mélanges dédiés à PERSONNE2.), p. 290).

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

C'est aux juges qu'il appartient d'apprécier si un libellé donné est suffisamment explicite (voir TISSIER ET DARRAS, Code de Procédure civile, T.1., sub. art. 61, n°325, p.345).

La nullité résultant de l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile est une nullité de forme soumise à l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, donc à la preuve d'un grief (voir Cass 25 octobre 2001, n°50/01, 1798, C.S.J., 15 mai 2002, n°24 393 ; C.S.J., 26 juin 2002, BIJ 2/03, p 28).

En l'espèce, aux termes de la requête, la partie requérante demande au tribunal notamment de déclarer le licenciement prononcé à son égard en date du 12 février 2024 abusif et de condamner l'établissement public SOCIETE3.) à la somme de

(4.073,91 euros brut x 5 mois =) 20.369,55 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et la somme de 20.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Au vu du libellé de la requête, le tribunal considère que PERSONNE1.) a fait un exposé sommaire de ses moyens.

Le fait qu'il développe davantage ses moyens lors des plaidoiries orales n'est pas de nature à entacher la régularité de la requête.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la requête introduite en date du 1^{er} octobre 2024 satisfait aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile et n'est partant pas entachée du vice du libellé obscur.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

L'établissement public SOCIETE3.) 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, la lettre de motifs comporte deux types de reproches : les premiers ont trait à l'absentéisme, les seconds au comportement reproché à PERSONNE1.).

En ce qui concerne la première série de motifs, il y a lieu de constater que l'employeur détaille exactement les jours d'absence au cours de l'année 2023 sur lesquels il fonde sa décision de licencier.

Il a, en outre, affirmé que les absences du salarié ont perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, les collègues de travail ayant dû pallier ces absences, et que le SOCIETE3.) n'était pas en mesure de pallier l'absence de son salarié en raison du caractère irrégulier et imprévisible de ses absences.

En cas d'absences prolongées d'un salarié, une désorganisation au sein de la société est présumée, dans la mesure où, en principe, une entreprise n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs.

Il ne saurait, dès lors, être fait grief à l'établissement public SOCIETE3.) de ne pas avoir fourni davantage de précisions quant aux mesures prises pour remédier aux absences de PERSONNE1.).

En ce qui concerne les absences des années 2022 et 2024, il résulte de la l'énonciation des motifs « [...] pendant la période de janvier 2022 à décembre 2023, vous étiez en arrêt de maladie pendant 1.305,07 heures, ce qui correspond à 163 jours. Pendant la seule période du 1^{er} janvier 2023 au 15 février 2024, vous étiez en arrêt de maladie pendant 829,54 heures, ce qui correspond à 103 jours ! »

Il y a par conséquent lieu de constater que l'établissement public SOCIETE3.) omet de mentionner dans la lettre de motivation les périodes d'absence de PERSONNE1.) au cours des années 2022 et 2024. L'employeur se limite à indiquer un total d'heures d'arrêt maladie couvrant des périodes qui ne coïncident pas avec l'année civile. Il n'est donc pas possible, sans procéder à des calculs complémentaires et à des hypothèses, de déterminer si, et pendant combien de jours, le salarié était absent en 2022 et en 2024.

Il est rappelé à cet égard que la liste annexée par l'employeur à la lettre de motivation, qui semble correspondre à un relevé généré par le logiciel de gestion du temps, ne couvre que la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Il y a dès lors lieu de considérer que le reproche d'absentéisme n'est pas formulé avec la précision légalement requise pour les années 2022 et 2024, de sorte que l'employeur ne peut se prévaloir que des seules absences survenues en 2023, lesquelles sont énoncées avec la précision exigée.

Quant à la seconde série de motifs, les reproches suivants consistent exclusivement en des exemples non localisables et peu explicites qui ne répondent pas à l'exigence légale de précision, de sorte que l'établissement public SOCIETE3.) n'est pas admise à se prévaloir des motifs en question :

- le fait d'avoir joué sur une tablette privée au poste de travail ;
- le fait d'avoir écouté des vidéos de la plateforme YouTube à un volume élevé au poste de travail ;
- le fait d'avoir omis de passer des commandes de boissons et de ne pas avoir tenu l'inventaire de manière régulière ;

- le fait de ne pas avoir rangé les salles de réunion après usage ;
- le fait de ne pas avoir vidé le lave-vaisselle.

Pour le surplus, en ce qui concerne la préparation des salles de réunion aux différentes dates précisées dans la lettre de motivation ainsi que les actes d'insubordination commis le 14 juillet 2023 ainsi que les 4 et 5 octobre 2023, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. La partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées et le surplus relève une nouvelle fois de l'examen de la réalité des motifs.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait valoir que l'établissement public SOCIETE3.) ne rapporte pas la preuve des faits énoncés dans la lettre de motifs.

Il soutient que les deux attestations testimoniales produites par l'employeur ne sauraient être recevables, dès lors que chacune d'elles est signée par deux personnes et que l'écriture manuscrite figurant sur la première attestation est manifestement identique à celle apparaissant sur la seconde, ce qui entacherait leur fiabilité.

S'agissant des prétendus refus d'ordres, il en conteste tant la matérialité que le caractère sérieux. Il rappelle que son contrat de travail prévoit une plage horaire mobile s'étendant de 8 heures à 17 heures. Dès lors, il ne saurait lui être reproché un refus d'ordre en date du 5 octobre 2023 à 18 heures, soit en dehors de ses heures contractuelles de travail. Il relève en outre que ces faits n'ont donné lieu à aucun avertissement, alors même que, à les supposer établis, ils auraient même pu justifier un licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Constatant que ces faits remontent à sept et cinq mois avant la notification du licenciement, le requérant en déduit que l'employeur a nécessairement renoncé à s'en prévaloir.

Concernant enfin le grief d'absentéisme récurrent, le requérant objecte que l'employeur ne saurait invoquer son état de santé déficient, dont il avait connaissance dès l'embauche. Cette connaissance ressortirait notamment de la lettre de motivation, dans laquelle l'employeur indique avoir pris diverses mesures d'adaptation visant à tenir compte de son état de santé (telles que l'autorisation de quitter le service à 16.30 heures pour des rendez-vous de kinésithérapie, la prise en compte des recommandations du médecin du travail, ou encore la possibilité de se reposer sur un canapé prévu à cet effet au troisième étage). Il souligne par ailleurs que son état de santé s'est aggravé à la suite d'un accident de la circulation survenu le 17 septembre 2023.

Enfin, il estime que les seules absences documentées avec précision, toutes en 2023, sont insuffisantes pour justifier un licenciement d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de cinq années.

L'établissement public SOCIETE3.) soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Concernant le grief d'absentéisme, l'employeur relève que les absences constatées au cours de l'année 2023 ne sont pas contestées par le requérant. Il précise que ce dernier a été absent 77 jours ouvrés sur un total de 224 jours ouvrés, ce qui représenterait un taux d'absentéisme de 34,38 %. Il se réfère à un arrêt de la Cour d'appel, 8e chambre, en date du 22 novembre 2018, qui aurait retenu qu'un taux d'absence avoisinant les 25 % du temps de travail pouvait suffire à caractériser un absentéisme habituel pour raisons de santé.

Il ajoute que ces absences, par leur caractère irrégulier et imprévisible, ont gravement perturbé l'organisation du service. Une telle perturbation serait présumée et il n'incomberait pas à l'employeur d'en rapporter la preuve.

Enfin, l'établissement public SOCIETE3.) conteste avoir eu connaissance, au moment de l'embauche, de l'état de santé déficient du requérant. À titre subsidiaire, il soutient qu'il n'est nullement établi que les absences en cause étaient directement liées aux problèmes de dos initiaux du salarié.

Il estime que l'aggravation de son état suite l'accident de la circulation, non qualifié d'accident de travail, intervenu en septembre 2023 ne saurait porter à conséquence.

En ce qui concerne la recevabilité des attestations testimoniales elle se rapporte à prudence de justice. Les anciens collègues de travail de PERSONNE1.) n'auraient pas souhaité témoigner individuellement, ce qui justifierait la forme conjointe de ces attestations.

Appréciation

L'article L.124-5(2) du Code du travail dispose 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 ce qui concerne les attestations testimoniales versées par l'établissement public SOCIETE3.), il faut constater qu'elles ne sont pas conformes aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. En effet, il ne saurait être admis qu'une attestation soit établie par plusieurs auteurs, surtout si, comme en l'espèce, l'attestation ne relève pas l'identité de l'auteur de la relation des faits.

Ces attestations ne présentent dès lors pas les garanties suffisantes pour emporter la conviction du tribunal.

Les faits invoqués en relation avec la préparation des salles de réunion aux différentes dates précisées dans la lettre de motivation ainsi que les actes d'insubordination commis le 14 juillet 2023 ainsi que les 4 et 5 octobre 2023 n'étant pas appuyés par un témoignage ni par aucun autre élément, il y a lieu de retenir que l'employeur reste en défaut d'établir la réalité de ces faits.

En ce qui concerne le motif d'absentéisme, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été en incapacité de travail pendant 77 jours ouvrés en 2023, soit aux dates indiquées dans la lettre de motivation.

Le motif du licenciement lié à l'absentéisme du requérant est partant réel.

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 le caractère sérieux du motif du licenciement relatif aux absences habituelles du requérant pour cause de maladie, le requérant ne conteste pas avoir été absent pour cause de maladie pendant 77 jours pour la période allant du 9 janvier au 29 décembre 2023.

Considérant que la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception et que le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du

salaire qu'il percevait, le taux d'absence de PERSONNE1.) en 2023 était élevé, avoisinant 35 %.

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

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.

En effet, il résulte de la liste des absences du requérant que les absences 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, 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, qui n'allègue ni ne prétend que cet accident soit survenu sur son trajet professionnel, n'a tiré aucune conséquence de son affirmation suivant laquelle son état de santé se serait dégradé en raison du fait qu'il a eu un accident de la circulation.

Il y a lieu de relever que l'affirmation du requérant selon laquelle l'employeur a été courant de son état de santé déficient au moment de son embauche, n'est étayée par aucun élément du dossier.

Il ne saurait encore être reproché à l'employeur d'avoir pris des mesures pour lui permettre d'exercer son travail compte tenu de son état de santé.

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 devenues plus fréquentes et plus longues à la fin de l'année 2023 et s'étant poursuivies en début 2024.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 12 février 2024 doit partant être déclaré fondé.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 12 février 2024 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 67.087,72 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 12 février 2024 était justifié, la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg n'est pas fondée.

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 l'établissement public SOCIETE3.) de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *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.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg,
statuant contradictoirement entre les parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la forme ;

écarte le moyen tiré du libellé obscur de la requête ;

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par l'établissement public SOCIETE2.) en date du 12 février 2024 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

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,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**