

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3623/25
L-TRAV-559/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 12 NOVEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 24 juillet 2024, sous le numéro 559/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 août 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 8 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 8 octobre 2025, Maître Agathe SEKROUN s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Alessia BORDON en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « chauffeur/livreur et magasinier » par contrat de travail indéterminée du 3 août 2018, avec période d'essai, auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 6 août 2018.

Par courrier recommandé du 15 février 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 4 mois jusqu'au 30 juin 2024.

En date du 23 février 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 25 mars 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DES MOTIFS

Par courrier recommandé du 18 juin 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Préentions et moyens des parties

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 24 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 36.100,80.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ventilé de la manière suivante :

- indemnité en compensation du préjudice matériel	26.100,80.- euros
- indemnité en compensation du préjudice moral	10.000,00.- euros
TOTAL	36.100,80.- euros

Il sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Il explique dans sa requête que le licenciement du 15 février 2024 trouverait son origine ailleurs.

A l'audience du 8 octobre 2025, PERSONNE1.) a diminué sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.581,14.- euros, de sorte qu'il ne réclame plus que le montant total de 15.581,14.- euros.

Quant à l'imprécision, il explique que l'employeur ne fournirait pas d'indications quant aux remplaçants, qui l'aurait remplacé, quand et pour quelles tâches. L'employeur aurait dû improviser des solutions en interne pour remplacer le requérant, sans les détailler. PERSONNE1.) explique qu'aucune temporalité, aucune année, ni quels chauffeurs auraient repris quelle tournée ne seraient indiqués. Les horaires et plannings des autres salariés ou encore le retard dans les commandes ne seraient pas prouvés.

Quant au caractère réel et sérieux, toutes les absences seraient certifiées et il y aurait même eu des contrôles de la Caisse Nationale de Santé. PERSONNE1.) explique qu'il souffrirait d'une hernie discale, raison pour ses absences justifiées. Il aurait 6 ans d'ancienneté et aurait été licencié dès son retour du congé pour raisons de santé.

Il explique encore avoir retrouvé un emploi en septembre 2024.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de la requête.

Elle conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les certificats de maladie versées en cause.

Elle explique qu'il serait de jurisprudence constante que l'employeur n'aurait pas besoin de détailler la gêne occasionnée par absentéisme habituel pour raisons de santé. Il existerait une présomption de désorganisation. Elle soutient qu'il ne serait pas question d'une maladie professionnelle ou de travail ou un accident de travail.

Au vu de l'absence de 6 mois, la désorganisation serait présumée.

La société SOCIETE1.) explique qu'il n'y aurait pas eu d'absences avant 2021 et que le taux d'absentéisme de 2021 à mars 2024 serait de près de 45%.

Quant au certificat du Docteur PERSONNE2.) du 9 octobre 2023, cette pièce n'aurait pas été communiquée à l'employeur avant la présente procédure judiciaire. La défenderesse soutient que l'état de santé d'PERSONNE1.) ne serait pas prouvé et que le lien de causalité entre les absences et le travail ne serait pas non plus prouvé. D'ailleurs, le requérant aurait retrouvé un travail en août 2024 auprès de SOCIETE2.) pour la même fonction de chauffeur/livreur.

Subsidiairement, quant aux demandes indemnitaires, le préjudice matériel serait à rejeter, alors que seule la recherche du 12 août 2024 concernerait un emploi en tant que chauffeur/livreur, les autres recherches n'ayant aucun lien avec les compétences du requérant. Les réponses ne seraient pas non plus versées, alors que le requérant aurait vraisemblablement pu refuser certains emplois.

A titre encore plus subsidiaire, il y aurait lieu de déduire de la période de référence les indemnités déjà perçues.

Le préjudice moral serait également à rejeter.

Quant à certains certificats renseignant, qu'il serait question de congés en raison d'un accident de travail, la société SOCIETE1.) expose qu'il s'agirait de la déclaration d'PERSONNE1.) auprès de l'hôpital, mais qu'aucun accident de travail n'aurait été déclaré à l'employeur.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. La précision des motifs

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 exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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

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

En l'espèce, l'employeur reproche au requérant l'absentéisme habituel pour raison de santé et par conséquent la disparition progressive puis totale de la confiance de l'employeur en son salarié.

Il y a lieu de constater que l'employeur détaille exactement les jours d'absence au cours des années 2021 à 2024 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 la société SOCIETE1.) 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 la société SOCIETE1.) de ne pas avoir fourni davantage de précisions quant aux mesures prises pour remédier aux absences d'PERSONNE1.).

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

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

3.3. Le caractère réel et 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.

Concernant le grief d'absentéisme, l'employeur relève que les absences constatées au cours des années 2021 à 2024 représenterait un taux d'absentéisme de 45%. Il explique que seules les absences de l'année 2023 seraient suffisantes à caractériser le motif, alors qu'PERSONNE1.) aurait été absent près de 6 mois.

Au vu des certificats de maladie versés, ce reproche est 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 les jours indiqués par l'employeur durant les années 2021 à 2024.

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 perçoit, le taux d'absence de PERSONNE1.) en 2023 était élevé, alors que le requérant était en congé de maladie du 13 au 25 juin 2023, puis de manière continue du 16 août 2023 au 5 février 2024. Durant l'année 2023 uniquement, le requérant était absent pendant 5 mois entiers.

En analysant les autres années, PERSONNE1.) était absent également en 2024 et 2022 pour de périodes prolongés, tel qu'il ressort de la lettre de motifs.

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 étaient tantôt des absences de très longue durée, tantôt des absences de courtes durées ce qui n'a pas permis 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 ne démontre pas non plus à travers son certificat médical du Docteur PERSONNE2.) que les lombosciatalgies seraient en lien causal avec son métier.

Quant aux certificats de maladie indiquant qu'un accident de travail serait survenu, aucune explication n'est fournie à l'audience, et ce même sur question du tribunal, quant à la nature de l'accident et quant à des conséquences éventuelles, de sorte que le requérant ne prouve pas non plus l'incidence d'un prétendu accident professionnel sur son état de santé.

Aucune indication n'est fournie au tribunal quant à une procédure de reclassement en raison de l'état de santé du requérant.

Il ressort au contraire du contrat de travail du 29 août 2024 auprès de la société SOCIETE2.) qu'PERSONNE1.) a repris un travail en tant qu'agent de livraison, de sorte que le requérant ne démontre pas à suffisance de souffrir d'une maladie occasionnée par son occupation professionnelle.

Il ressort de tout ce qui précède que le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 23 février 2024 doit partant être déclaré régulier et justifié et il y a lieu de rejeter les demandes d'PERSONNE1.).

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

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

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

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

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.581,14.- euros ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 23 février 2024 ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec préavis, **partant en déboute** ;

rejette les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé