Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mai deux mille quatorze.

Numéro 39998 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

l'association sans but lucratif A a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son comité-directeur actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 30 mai 2013,

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit WEBER,

comparant par Maître Roy REDING, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 février 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

B a été aux services de l'association sans but lucratif A à partir du 15 février 1991 où il a exercé successivement les fonctions d'artisan polyvalent, d'expéditionnaire technique et à partir du 1er juin 2010, celle de chargé de direction adjoint.

Le 6 décembre 2011, il a été licencié avec le préavis légal de 6 mois commençant le 15 décembre 2011 pour prendre fin le 15 juin 2012 avec dispense de travailler pendant son préavis.

Le 6 janvier 2012, l'employeur a adressé à B une lettre énonçant les motifs à la base du licenciement.

Par requête du 7 mars 2012, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer à la suite du licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants indemnitaires plus amplement décrits dans la prédite requête.

A l'audience des plaidoiries du 14 mars 2013, B a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de départ et a demandé de réserver le volet relatif à l'indemnisation de son préjudice matériel.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

A cette même audience, l'asbl A a présenté une demande reconventionnelle en paiement du montant de 1.500 euros sur base de l'article 6-1 du code civil. Elle demanda également une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement contradictoire du 25 avril 2013, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis de B du 6 décembre 2011, a dit non fondée la demande reconventionnelle et, pour le surplus, a refixé les débats à une audience ultérieure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que seul le motif de l'absence du salarié pour cause de maladie pendant une période prolongée suffit au caractère de précision exigé par la loi et que tous les autres motifs, tels que son comportement inacceptable vis-à-vis des autres salariés ou son refus d'accepter l'autorité du

directeur énoncés dans la lettre de motivation sont à écarter pour ne pas répondre à cette exigence.

En ce qui concerne le bien-fondé du grief relatif au taux important d'absentéisme qui depuis janvier 2011 se serait élevé à environ 55% des jours de travail, le tribunal a retenu que ce reproche s'avère d'ores et déjà contredit par les éléments en cause, dans la mesure où l'employeur a inclus dans l'énumération des six périodes d'incapacité de travail, une période (celle du 28 novembre au 31 décembre 2011) au cours de laquelle le licenciement avec préavis est intervenu ainsi qu'une période postérieure au licenciement (celle du 1er janvier au 31 mars 2012).

Par exploit d'huissier du 30 mai 2013, l'asbl A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut par réformation à entendre dire que tous les motifs du licenciement ont été fournis avec la précision requise par la loi, partant à voir examiner les attestations testimoniales et à voir dire que les fautes et négligences commises par l'intimé justifiaient son licenciement, sinon à l'autoriser à préciser les reproches formulés dans la lettre de motivation notamment par la voie testimoniale et notamment par la production d'attestations testimoniales sinon par une offre de preuve à formuler en cours d'instance. Elle conclut en outre à voir déclarer les motifs du licenciement invoqués réels et sérieux, partant à voir déclarer le licenciement justifié, en tout état de cause, à dire que l'absentéisme important de l'intimé justifiait à lui seul son licenciement et plus subsidiairement encore lui donner acte qu'elle conteste tout préjudice dans le chef de l'intimé. Elle demande encore une indemnité de procédure de 2.500 euros.

B conclut à la confirmation du jugement par adoption de ses motifs. Il demande également une indemnité de procédure 2.500 euros.

Il résulte de la lettre de motivation du 6 janvier 2012 que l'asbl A reproche à B d'abord son « *absence prolongée pour cause de maladie qui a fortement perturbé l'organisation du travail au sein de l'association.* Elle explicite les raisons à la base de ce motif comme suit :

« En effet, vous avez été engagé par contrat de travail daté du 5 février 1991, en qualité d'artisan polyvalent à compter du 15 février 1991, puis d'expéditionnaire technique à partir du 1er janvier 1994.
Depuis le 1er juin 2010, vous occupiez le poste de directeur adjoint.
Votre tâche consistait notamment à seconder le directeur suivant demande et de continuer à exercer votre fonction en tant qu'agent technique.
Vous occupiez ainsi un poste clé au sein de l'entreprise.
Vous avez été absent pour cause de maladie les périodes suivantes :

- *du 3 juin 2011 au 8 juillet 2011*

- *du 9 juillet 2011 au 5 août 2011*
- *du 10 septembre 2011 au 10 octobre 2011*
- *du 10 octobre 2011 au 27 novembre 2011*
- *du 28 novembre 2011 au 31 décembre 2011*
- *du 1er janvier 2012 au 31 mars 2012*

Ainsi depuis le mois de janvier 2011, sur une période de 11 mois et 4 jours, vous étiez absent 133 jours sur 242 jours de travail, ce qui fait un taux d'absentéisme d'environ 55 %.
Votre absentéisme long et chronique a été préjudiciable à votre employeur alors qu'il a fortement perturbé le fonctionnement de l'association.
En effet votre travail a dû être, tant bien que mal, assumé par le reste de l'équipe dirigeante, ce qui a entraîné un surcroît de travail pour elle et a eu pour conséquence la désorganisation du service.
De part votre absentéisme prolongé votre employeur ne pouvait à l'évidence plus compter sur une collaboration régulière et efficace de votre part, et ce ni même dans un proche avenir, alors que le dernier certificat de maladie se prolonge jusqu'au 31 mars 2012, et qu'il semblerait que ce ne soit pas le dernier.
Votre licenciement était ainsi devenu inévitable ».

B soutient que le taux d'absentéisme de 55 % renseigné dans la lettre de motivation est mensonger alors que pour fixer un tel taux la lettre de motivation fait état du congé de maladie postérieur au licenciement, lequel ne pourrait cependant pas servir de base pour justifier un licenciement. Dès lors, ce serait à juste titre que les premiers juges ont estimé que les périodes de maladie précédant le licenciement ne constituaient pas un motif réel et sérieux de licenciement.

L'asbl A résiste au motif que B était en maladie du 3 juin au 6 décembre 2011, c'est-à-dire de façon continue et ininterrompue pendant six mois et trois jours et qu'au moment du licenciement il n'existait pas d'espoir d'amélioration de l'état de santé déficient de l'intimé, de sorte qu'elle n'aurait plus pu compter sur sa collaboration régulière future. Elle soutient qu'au moment du licenciement, l'intimé avait déjà été déclaré inapte à travailler jusqu'au 31 décembre 2011 au moins et que sa maladie a été prolongée pendant tout son préavis jusqu'au 13 mars 2012 où elle fut informée par la CNS que B avait été déclaré invalide aux termes de l'article 187 du CAS.

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

En l'espèce, au moment du licenciement le 6 décembre 2011, B était absent pour cause de maladie depuis le 3 juin 2011, ce durant plusieurs périodes d'incapacité successives, soit au total pendant cinq mois. S'il est exact que la période de congé

de maladie postérieure au licenciement ne constitue pas un motif valable de licenciement, il ne saurait cependant être déduit de l'adjonction de cette période d'incapacité de travail que le reproche lié à l'important absentéisme du salarié était d'ores et déjà contredit par les éléments de la cause.

Au contraire, la Cour considère que les périodes longues et successives d'absence de B avant son licenciement constituent un motif sérieux de licenciement, dès lors qu'elles ont apporté nécessairement une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise en raison du fait que B en tant que chargé de direction adjoint n'était plus en mesure d'assumer cette fonction et que son employeur ne pouvait pas non plus compter sur une collaboration future régulière de son salarié.

Il en suit que le motif tiré de l'absentéisme important du salarié constitue un motif suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de B et qu'il y a lieu dès lors à réformation du jugement entrepris.

Le tribunal du travail ayant réservé le surplus en ce qui concerne les demandes de B en indemnisation du préjudice matériel et moral ainsi qu'en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congés non pris, il y a lieu de renvoyer les parties quant à ces demandes devant le tribunal du travail.

B succombant et étant à condamner aux frais, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros n'est pas fondée.

L'asbl A ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.250 euros n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel;

le dit fondé;

par réformation :

dit le licenciement avec préavis de B intervenu le 6 décembre 2011 régulier;

pour le surplus renvoie les parties devant le tribunal du travail autrement composé;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC;

condamne B à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.