

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille quinze.

Numéro 40310 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 :

A, demeurant à L(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 26 juillet 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)l'association sans but lucratif B a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L- (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Roland ASSA, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 novembre 2014.

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

A a été aux services de l'association sans but lucratif B, ci-après l'asbl B, suivant contrat de travail du 1^{er} octobre 2005 en qualité d'accompagnatrice, respectivement de chauffeur. Par lettre recommandée du 6 février 2012, elle a été licenciée avec dispense de travailler pendant la durée du préavis qui s'est terminé le 15 juin 2012.

Dans la lettre de motivation du 8 mars 2012, l'asbl B a d'abord repris la description de la fonction assumée par A en tant que chauffeur en relation avec la prise en charge des patients, sa collaboration avec l'équipe socio-thérapeutique, le transport proprement dit, l'entretien du bus, la transmission des données et le rappel que les principales obligations incombant au chauffeur sont reprises dans le document « description de poste » lui ayant été remis à son entrée au service.

L'asbl B a ensuite formulé quatre catégories de faits reprochés à A, à savoir :

- attitude inappropriée : manque de respect et agressivité;
- contestations permanentes des instructions données et refus d'ordres;
- manque de motivation et inaptitude;
- absences répétées et retards entraînant une désorganisation du service.

Par requête du 11 mai 2012 A, a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer suite à

son licenciement qu'elle qualifia d'abusif les montants de 12.840 euros à titre de préjudice matériel et de 10.000 euros à titre de préjudice moral.

Elle contesta la précision de la lettre de motivation et invoqua la tardivité des faits datant de 2006. Pour le surplus, elle fit valoir que le motif tenant à ses éventuels manquements professionnels serait controuvé et sorti de son contexte. Elle contesta encore toute perturbation au sein de l'entreprise en rapport avec ses incapacités de travail depuis l'exercice 2008 et objecta que son absentéisme ne saurait suffire à justifier son congédiement.

La défenderesse au contraire fit valoir qu'elle n'a invoqué les faits de 2006 à l'appui de faits nouveaux qui se sont produits en 2012 que pour illustrer le comportement de la requérante qui ne se serait pas amélioré au fil des années. Elle renvoya à ses attestations testimoniales et formula une offre de preuve par témoins. Elle donna à considérer que le comportement de la requérante est à apprécier par rapport à ses fonctions et à son entourage direct constitué de personnes malades et fragiles.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demanda la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 9.491,79 euros du chef d'indemnités de chômage versées à la requérante pour la période de décembre 2012 à mars 2013.

Par jugement contradictoire du 5 juillet 2013, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis du 6 février 2012 est régulier et a débouté A de ses demandes. Il a condamné A à payer à l'asbl B une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il a dit non fondée la demande de l'ETAT ès qualités qu'il agit.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord constaté que A a totalisé 259 jours de maladie sur les trois dernières années dont 179 jours pendant l'année 2011 et que ses différentes absences ont, en raison de leurs durées plus ou moins différentes, nécessairement causé une perturbation et une désorganisation du service auquel elle était affectée, la défenderesse devant à chaque certificat lui remis prévoir son remplacement pour pouvoir assurer la prise en charge des patients.

En ce qui concerne le second motif lié à l'aptitude au travail de la requérante et à son comportement vis-vis de ses collègues de travail et du règlement interne, notamment son comportement désagréable et irrespectueux ponctué d'épisodes d'agressivité et de colère ainsi que son manque de dévouement et de sérieux illustrés par différents incidents qui se sont produits en janvier 2012 lors de son

retour après une longue période de maladie, le tribunal a retenu que les incidents des 11 et 13 janvier 2012 ainsi que leurs conséquences étaient rapportés à suffisance par les témoignages versés en cause. Le tribunal a par ailleurs relevé que des incidents similaires avaient déjà donné lieu par le passé à des avertissements et que la requérante tenterait d'en minimiser la portée.

Par exploit d'huissier du 26 juillet 2013, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut par réformation à entendre dire que le licenciement avec préavis est abusif, principalement pour imprécision des motifs et subsidiairement pour ne pas être justifié par des motifs réels et sérieux. Elle demande la condamnation de l'asbl B à lui payer la somme de 22.840 euros, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances.

L'asbl B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT interjette appel incident du jugement et demande suivant ses dernières conclusions la condamnation de l'asbl B, sinon de A à lui payer la somme de 16.338,95 euros avancés à titre d'indemnités de chômage à A pendant la période de juin 2012 à décembre 2013.

A critique en premier lieu la lettre de motivation du licenciement en ce qu'elle décrit sur deux pages ses fonctions en tant que chauffeur, alors que cette « définition des fonctions » ne fait pas partie de ses engagements contractuels et qu'elle n'a pas signé un tel document.

L'asbl B résiste au motif que la remise du règlement d'ordre intérieur à la salariée devient sans pertinence dans la mesure où les manquements lui reprochés, ses retards, son agressivité et son refus d'ordre caractérisés, en particulier les incidents des 11 et 13 janvier 2012, sont intolérables au regard des exigences de loyauté et de respect dont doit faire preuve tout salarié, ce indépendamment des dispositions internes de l'entreprise, A n'ayant pu ignorer l'activité spécifique de l'asbl B qui est celle de l'aide aux personnes âgées, atteintes de troubles mentaux.

La Cour constate en effet que les manquements reprochés par l'asbl B à A pour autant qu'ils concernent son comportement ont trait aux obligations de loyauté et de respect inhérentes à toute relation de travail, de sorte que la référence faite par l'asbl B à son règlement d'ordre intérieur est sans incidence pour la solution du litige.

A critique en deuxième lieu la lettre de motivation en ce que les motifs indiqués sont trop imprécis et trop vagues, notamment ceux tenant à « une attitude inappropriée » ou à des problèmes « d'ordre relationnels », que les faits datant de juin 2006 sont trop éloignés dans le temps et trop imprécis et que la lettre de motivation contient encore de multiples répétitions sans pertinence pour la solution de l'affaire.

Or, ainsi que l'ont retenu à bon escient les premiers juges, les faits motivant le licenciement sont clairement exposés dans la lettre de motivation, dans la mesure où l'asbl B relate d'abord le cheminement professionnel de A depuis son entrée en fonctions, qu'elle cite des incidents relevés au cours de l'année 2006 ayant donné lieu à des avertissements les 22 et 23 juin 2012 et qu'elle explicite les motifs ayant finalement donné lieu au licenciement de la salariée, notamment ses nombreuses absences ayant entraîné une désorganisation du service et son comportement irrespectueux et agressif ayant connu son paroxysme les 11 et 13 janvier 2012.

Dans la mesure où la lettre de motivation cite encore des exemples concrets et datés pour caractériser le comportement reproché à la salariée, le moyen tiré de l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, A fait grief au tribunal d'avoir retenu que ses absences justifient le licenciement, sans qu'une désorganisation de l'entreprise n'eût été prouvée que l'asbl B n'est pas une entreprise de petite taille, qu'elle était toujours au courant bien à l'avance des absences à pourvoir et qu'il est faux de dire que l'employeur ne pouvait plus compter sur un retour de la sBriée.

L'asbl B de son côté fait valoir que la durée des différentes périodes d'absences de la sBriée, soit au total 259 jours sur les trois dernières années, ont nécessairement causé une perturbation et une désorganisation du service de transport auquel A était affectée. Elle explique qu'à chaque absence il était nécessaire de trouver au pied levé un sBrié pour remplacer A; qu'au vu du nombre restreint des chauffeurs affectés à chaque foyer, ceux-ci n'étaient pas aisément remplaçables; qu'en outre, chaque chauffeur est affecté spécifiquement à un foyer et doit connaître et respecter un plan de transport précis pour véhiculer les patients jusqu'à leur domicile ou celui de leurs familles; qu'enfin, tout changement de personnel dans l'équipe de transport inquiète nécessairement tant les patients âgés et malades que leurs familles habitués à un nombre restreint d'interlocuteurs et partant perturbe le service apporté aux clients de l'asbl B.

Elle réitère en ordre subsidiaire son offre de preuve par témoins tendant à établir la désorganisation de l'entreprise résultant des absences répétées de la salariée.

L'absentéisme pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsque d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

Ainsi que l'ont relevé à juste titre les premiers juges, en l'espèce, l'absentéisme de A pour raison médicale est caractérisé par neuf périodes d'absences, d'une durée d'un à plusieurs jours, voire plusieurs semaines ou mois, sur la période du 17 septembre 2008 jusqu'au licenciement le 6 février 2012, et faisant au total 259 jours de maladie.

Il en résulte que A était en incapacité de travail en 2008 pendant 49 jours répartis sur trois périodes, en 2009 pendant 59 jours répartis sur deux périodes, en 2011 pendant 179 jours répartis sur deux périodes, soit 3 jours du 25 au 28 janvier 2011 et 176 jours de manière ininterrompue du 8 juillet au 31 décembre 2011 et puis finalement encore en 2012 pendant 21 jours, soit 10 jours du 1er au 10 janvier 2012 et 11 jours du 14 au 25 janvier 2012.

Il se dégage de ces éléments, que les absences répétées de A et de surcroît sur des durées très irrégulières, ont nécessairement causé des problèmes d'organisation interne de l'entreprise devant être solutionnés le plus rapidement possible en raison de la spécificité du service en cause, étant donné qu'en tant que chauffeur, A devait assurer le transport journalier des patients de leur domicile ou de celui de leur famille au foyer du jour et que les chauffeurs n'étaient pas aisément remplaçables, puisque, selon l'asbl B, chaque foyer disposait d'un service de transport indépendant n'occupant qu'au maximum trois chauffeurs, ce que semble d'ailleurs admettre A qui tout en contestant que chaque foyer local disposât d'un service de transport distinct, admet cependant qu'« elle-même a dû changer de service alors qu'on l'a forcée à faire des trajets qu'elle n'avait jamais fait auparavant » (cf. ses conclusions du 1^{er} août 2014).

Dès lors, la fréquence et la durée irrégulière des absences de A étaient également de nature à engendrer des désagréments non seulement à l'employeur qui, à chaque fois, à dû changer de planning, mais encore aux autres collègues de travail qui étaient appelés à fournir un surcroît de travail et enfin aux patients et à leurs familles qui devaient nouer une nouvelle relation de confiance avec un autre chauffeur qui devait les placer dans le mini-bus, les calmer et rassurer en cas de difficultés.

Il se dégage enfin du nombre croissant de la fréquence des absences de A que l'état de santé de celle-ci ne permettait pas d'espérer une amélioration dans l'avenir.

En effet, il résulte des attestations testimoniales versées en cause que lors de sa reprise du travail le 11 janvier 2012 et de la prise de connaissance de sa nouvelle affectation auprès de l'équipe de transport du foyer de X, A a manifesté un comportement agressif et irrespectueux s'accompagnant d'une crise d'hystérie vis-à-vis de ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques nonobstant les explications qui lui avaient été fournies au préalable quant au nouveau plan de transport, les listes des clients qui lui avaient été communiqués deux jours auparavant et les explications qu'elle avait reçues quant à la nécessité de laisser prendre place le patient E à l'avant du bus et celle d'aller chercher le patient B chez lui à l'étage et que finalement une collègue de travail a dû l'accompagner pour lui montrer son nouveau plan de transport.

Contrairement aux conclusions de A, il n'en résulte pas que l'asbl B ait eu un comportement « irresponsable et inacceptable » et aurait omis de la préparer aux nouveaux trajets et aux nouveaux malades.

Il ressort également de l'attestation testimoniale d'C, chef d'équipe du foyer à X, que le 13 janvier 2012, A a reconnu au téléphone qu'elle ne se sentait plus apte à exercer son travail et que cette charge était trop lourde pour elle et qu'elle irait consulter un médecin.

Ce témoignage n'est pas contredit par la fiche de pointage versée par A de laquelle résulte une annotation manuscrite pour le 13 janvier 2012, « Fussverstauch/hatte eine Entzündung an der Achillassehne ».

C'est dès lors à juste titre que le tribunal a conclu que ces faits reprochés à A étaient établis à suffisance sans qu'il n'y avait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire et qu'ils étaient suffisamment graves pour justifier son licenciement avec préavis, les nombreuses absences de A et son comportement désinvolte et agressif étant en effet inconciliables avec sa fonction de chauffeur au sein de l'asbl B.

Il devient dès lors oiseux d'examiner encore l'incidence de faits remontant à l'année 2006.

Il a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 6 février 2012 régulier et débouté A de ses demandes en dommages et intérêts.

Il en suit que l'appel principal n'est pas fondé.

Comme le remboursement des indemnités de chômage ne peut être réclamé qu'au sBrié dont le licenciement avec effet immédiat a été reconnu régulier, il y a lieu

encore de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage non fondée.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé.

A succombant dans son appel, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal a alloué à l'asbl B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Il serait encore inéquitable de laisser à charge de l'asbl B l'entièreté des frais par elle exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.200 euros.

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 les appels principal et incident,

les dit non fondés,

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit fondée la demande de l'association sans but lucratif ASSOCIATION LUXEMBOURG ALZHEIMER sur base de l'article 204 du NCPC ;

partant condamne A à payer à l'association sans but lucratif ASSOCIATION LUXEMBOURG ALZHEIMER une indemnité de procédure de 1.200 euros ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

