

Arrêt N° 54/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq avril deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00776 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 22 mai 2017,

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 janvier 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 23 novembre 2015, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme S1 (ci-après S1), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde:

- préjudice matériel :	25.000 euros
- préjudice moral :	8.000 euros
Total :	33.000 euros.

Le requérant réclama encore une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, A a mis en intervention l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'État), pour lui voir déclarer commun le jugement.

À l'appui de sa demande, A exposa avoir été au service de la S1 en qualité d'agent de sûreté à partir du 1^{er} février 2007.

En date du 6 août 2015, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Par courrier recommandé du 24 août 2015, son employeur a procédé à son licenciement moyennant le préavis légal de quatre mois, prenant cours le 1^{er} septembre 2015 pour s'achever le 31 décembre 2015.

Suite à sa demande du 27 août 2015, la S1 lui a fourni les motifs du licenciement par courrier du 24 septembre 2015. Il a contesté cette motivation par lettre de son mandataire du 22 octobre 2015.

A critiqua tant la précision, que la réalité et la gravité des motifs indiqués; il conclut au caractère abusif dudit congédiement.

À l'audience du 10 février 2017, A renonça à sa demande en exécution provisoire du jugement et la S1 demanda une indemnité de procédure de 500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 3 mars 2017, le tribunal du travail a ;

- déclaré le licenciement de A du 24 août 2015 régulier et justifié;
- déclaré non fondée la demande de A en réparation des préjudices matériel et moral et en a débouté;
- déclaré non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et en a débouté ;
- déclaré non fondée la demande de la société anonyme S1 sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à hauteur de 500 euros et en a débouté;
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du Travail, l'a déclaré non fondé et en a débouté;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement ont été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de congédiement.

Quant au caractère réel et sérieux desdits motifs, il a jugé que les congés pour cause de maladie de A sur les neuf mois précédents son licenciement, même dûment justifiés et certifiés, sont d'une envergure telle qu'ils sont à qualifier d'absentéisme habituel. Il a encore décidé que l'employeur n'a pas à rapporter la preuve de la désorganisation et de la gêne au niveau du fonctionnement du poste de travail du requérant, celles-ci découlant implicitement, mais nécessairement des absences relevées dans la lettre de motivation (118 jours ouvrables en 2015).

L'offre de preuve formulée par la S1 a été déclarée superfétatoire et le licenciement du 24 août 2015 justifié et valable ; A a été débouté de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

De ce jugement, lui notifié en date du 12 avril 2017, A a régulièrement relevé appel limité par exploit d'huissier de justice du 22 mai 2017.

L'appelant demande, par réformation du jugement entrepris, de :

- dire le licenciement du 24 août 2015 abusif ;
- condamner la S1 à lui payer le montant de 28.000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamner la S1 à lui payer le montant de 8.000 euros, ou tout autre montant, même supérieur, à arbitrer ex aequo et bono par la Cour, à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamner la S1 aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré justifié son licenciement. Il conteste que ses absences pour cause de maladie aient provoqué une désorganisation du service de sécurité, auquel il était affecté. Il explique que depuis janvier 2015 il aurait connu un problème de « *Thoracic Outlet Syndrom* », ayant nécessité des consultations médicales et de nombreuses séances de rééducation, soit des soins pendant plusieurs mois. Il indique que ses « *capacités en rapport avec son travail n'étaient pas compromises* » et qu'il était prêt à vouloir reprendre son travail à partir du 10 septembre 2015.

A continue de contester le caractère réel et sérieux, ainsi que la gravité des motifs indiqués à la base de son congédiement. Il ne conteste plus la précision des motifs. Il demande à être indemnisé, tant de son préjudice matériel que moral.

L'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail et qu'il augmente sa demande en instance d'appel. Il requiert la condamnation de la S1 à lui payer le montant de 48.491,88 euros, pour la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2017, avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde.

La S1 sollicite, principalement, la confirmation du jugement entrepris et le rejet de la demande de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

À titre subsidiaire, elle insiste sur l'absence de preuve par A de l'existence d'un préjudice, respectivement des efforts fournis pour le diminuer.

En dernier ordre de subsidiarité, elle requiert la fixation d'une période de référence maximale de trois mois et la diminution, en conséquence, de la demande de l'État, pris ès qualités.

La S1 demande « *la confirmation de l'appelant à lui verser une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance* », alors qu'elle a pourtant été déboutée de ce chef de sa demande dans le dispositif du jugement a quo, et demande acte de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel.

Par conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 19 décembre 2018, A demande acte de la diminution de sa demande en réparation du préjudice matériel, pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2017 à la somme de 16.731,48 euros. Il demande une indemnité de procédure de 500 euros.

Il conteste les demandes de la S1 en obtention d'indemnités de procédure.

Appréciation de la Cour

*** Régularité du licenciement**

A conteste essentiellement que ses absences pour cause de maladie aient pu provoquer une désorganisation du service de sûreté, auquel il était affecté, et que son employeur n'ait plus pu compter sur une collaboration régulière de sa part.

L'appelant dément encore, si les motifs devaient être établis, qu'ils soient suffisamment sérieux pour justifier un licenciement.

À l'instar des juges de première instance, la Cour constate que A cumulait vingt-cinq jours d'absences pour cause de maladie en 2013, onze jours entre octobre et décembre 2014 et finalement cent dix-huit jours entre janvier et juillet 2015.

Dans les mois précédant le licenciement, les absences fréquentes étaient d'une importance telles, qu'elles n'étaient plus à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise, mais comme une cause sérieuse de la résiliation du contrat de travail. La perturbation au sein de l'entreprise est alors présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur, qui ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve, du fait de ces absences anormales, dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux.

Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

En l'occurrence, A se contente de discuter la désorganisation, en affirmant que l'employeur aurait pu recourir à des intérimaires.

La Cour rappelle que A a été engagé comme « *agent de sûreté* », suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 janvier 2007 et qu'il n'est pas contesté qu'il était affecté au service « *PARIF* », composé de quatre équipes de seize personnes travaillant en alternance, soit trois-huit et une équipe au repos. L'appelant faisait ainsi partie d'une équipe de quatre personnes, ayant toutes une formation certifiée spécialement pour les aéroports, certification à renouveler tous les trois ans. Il n'était partant pas envisageable d'avoir recours à un intérimaire.

A n'a pas renversé la présomption de désorganisation.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement de A et qu'il l'a partant débouté de ses demandes indemnitaires.

*** Le recours de l'État**

Au vu de ce qui précède, il y également lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'État, en présence du licenciement justifié, faute d'assiette.

*** Les indemnités de procédure**

Chaque partie demande une indemnité de procédure de 500 euros.

La Cour relève que la partie qui succombe dans son action ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande de A est à rejeter.

Au vu de l'issue de litige, la demande de la S1 est fondée pour la somme de 500 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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant **confirme** le jugement entrepris,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

dit fondée la demande de la société anonyme S1 en obtention d'une indemnité de procédure à concurrence de 500 euros,

condamne A à payer à la société anonyme S1 une indemnité de procédure de 500 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Franca ALLEGRA et de Maître Albert RODESCH, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.