

Arrêt N° 52/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq juin deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00880 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 29 juillet 2019,

comparant par Maître Ariane KORTÜM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à D-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Yves WAGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juin 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 22 octobre 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH (ci-après la société SOC 1), devant le tribunal du travail, pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice moral et matériel	22.959,76 euros,
- arriérés de salaires pour la période du 21/5/2018 au 14/06/2018	2.654,30 euros,
- solde congés	3.284,78 euros,

soit le montant total de 28.898,84 euros.

A réclama en outre la condamnation de la société SOC 1 au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience du tribunal du travail il remit un décompte actualisé au titre duquel il demanda la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants actualisés suivants :

- dommage matériel	11.723,82 euros,
- dommage moral	5.739,94 euros,
- indemnité de congés non pris	676,46 euros.

A l'appui de sa demande, A fit valoir avoir été engagé par la société SOC 1 en tant que « *Sachbearbeiter* » suivant contrat de travail à durée indéterminé signé en date du 25 juillet 2016 avec effet au 1^{er} septembre 2016 ; il a été licencié par courrier recommandé daté du 6 avril 2018, moyennant un préavis de deux mois, allant du 15 avril 2018 au 14 juin 2018.

Suite à la demande des motifs à la base du licenciement par son mandataire, ces derniers lui ont été communiqués par courrier recommandé du 14 mai 2018.

A soutient que les motifs de son licenciement n'étaient ni précis, ni réels et sérieux, alors que son employeur aurait été au courant de son aptitude et de sa qualification au moment de l'embauche, ainsi que du fait que sa tâche principale auparavant n'aurait pas été celle de calculateur. En conséquence, il ne pouvait dès lors pas avoir une quelconque expérience en cette matière, fait connu par l'employeur.

Il fit valoir qu'il n'aurait jamais été critiqué pour son travail, mais qu'au contraire, après la période d'essai, son employeur l'aurait remercié pour la bonne collaboration et lui aurait « *exprimé sa satisfaction pour une coopération à long terme* ».

Il soutint encore que le calcul des salaires n'aurait pas été payé correctement par l'employeur, aucun salaire n'ayant été payé pour la partie de la période de dispense de travail comprise entre le 21 mai 2018 et le 14 juin 2018, que toutes les heures supplémentaires ne lui auraient pas été payées et que des heures de congés non prises lui seraient encore dues.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 27 juin 2019, le tribunal du travail :

- a reçu les demandes en la pure forme,
- s'est déclaré compétent pour en connaître,
- a déclaré abusif le licenciement avec préavis de A intervenu le 6 avril 2018, pour le surplus et avant tout autre progrès en la cause :
- a ordonné la comparution personnelle des parties,
- a fixé la comparution des parties, lors de laquelle A et un responsable de la société à responsabilité limitée SOC 1 doivent comparaître, au mercredi 25 septembre 2019,
- a commis la Présidente pour procéder à cette mesure d'instruction,
- a dit que les parties devront se charger-le cas échéant- de la convocation d'un interprète,
- a sursis à statuer pour le surplus.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail, en se basant sur l'article L.124-5 du code du travail, a jugé que la lettre de licenciement fixait les termes du débat devant les juridictions et était le seul support valant énonciation des motifs, pour retenir, après un examen détaillé des motifs invoqués à l'appui du licenciement dans le courrier de motivation du 14 mai 2018, que la précision requise par la doctrine et la jurisprudence faisait défaut.

En conséquence, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement de A, intervenu en date du 6 avril 2018, l'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs. Sur base de cette décision, le tribunal a déclaré l'offre de preuve formulée par la société SOC 1 irrecevable, pour défaut de caractère pertinent et concluant.

En relation avec la dispense de travail, dont A affirme avoir bénéficié, accordée oralement par l'employeur, les juges de première instance ont rappelé que la

présence au travail du salarié constituait une obligation de résultat et qu'il lui appartenait dès lors d'apporter la justification de son absence.

Le tribunal du travail a cité l'article L.124-9 du code du travail et s'est basé sur la jurisprudence pour retenir que « *L'exigence d'un écrit a pour objectif de fournir au salarié une preuve de sa dispense et de le protéger contre le reproche d'une absence injustifiée. Cette exigence d'un écrit étant conçue dans un esprit de protection du salarié, il est désormais de jurisprudence constante qu'elle ne saurait se retourner contre le salarié et établir de manière irréfragable, alors que le salarié se prévaut de l'existence d'une dispense orale, qu'il n'y a pas eu de dispense de travailler pendant le préavis* » et décider « *qu'à condition d'en rapporter la preuve, le salarié peut utilement se prévaloir d'une dispense orale* ».

Sur base des éléments de la cause et face aux contestations de la société SOC 1, le tribunal du travail a décidé d'entendre les parties lors d'une comparution personnelle.

Par acte d'huissier du 29 juillet 2019, la société SOC 1 (ci-après l'appelante) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 3 juillet 2019.

Elle conclut à la recevabilité de son acte d'appel et demande, par réformation du jugement a quo, de dire que la lettre de motivation est suffisamment précise, que le licenciement intervenu est dès lors justifié par la désorganisation du service liée à l'absence pour cause de maladie de plus de 26 semaines, de débouter A (ci-après l'intimé) de toutes ses demandes, sinon de les réduire à de plus justes montants et subsidiairement, il formule une offre de preuve par témoins, plus amplement détaillée dans l'acte d'appel.

Finalement, l'appelante demande que l'intimé soit condamné aux frais et dépens des deux instances et à lui payer, pour chacune des deux instances, le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'appelante fait ainsi grief aux juges de première instance d'avoir décidé que le licenciement prononcé était abusif en raison d'une motivation insuffisante, alors qu'il ressort du courrier du 14 mai 2018 que le licenciement a été décidé suite à une absence pour cause de maladie de plus de six mois. Cette absence a désorganisé l'entreprise qui ne dispose que de trois salariés pour le secteur administratif, de sorte qu'il n'était pas possible pour les autres salariés de compenser l'absence de A, sur la présence duquel l'employeur ne pouvait d'ailleurs plus compter.

L'appelante développe le détail des absences pour cause de maladie et de la décision du médecin de travail qui a déclaré A apte à reprendre son travail à partir du 21 mai 2018, précisant que l'énumération des dates d'absence dans la lettre de

licenciement n'aurait rien changé au fait que le salarié a été absent pendant six mois.

L'appelante se base encore sur les dispositions de l'article 597 du nouveau code de procédure civile et demande à la Cour d'évoquer la cause afin de statuer sur l'entière du litige, de ne pas ordonner une comparution personnelle des parties, étant donné qu'il n'existerait aucun élément de preuve concernant la dispense de travail prétendument accordée à l'intimée. En conséquence, elle demande de débouter l'intimé de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis pour la période du 21 mai au 14 juin 2018.

Subsidiairement, concernant le dommage matériel, elle soutient que l'intimé n'a même pas travaillé une année entière auprès d'elle et qu'il ne ressort pas des pièces versées (Pièces 8, 12, 13 et 18 de Maître Yves WAGENER) qu'il a fait des recherches sérieuses afin de trouver un nouvel emploi.

Elle conclut encore au débouté de la demande en indemnisation du préjudice moral en raison de l'ancienneté toute relative de l'intimé et de sa recherche, « *plutôt laxiste* », d'un nouvel emploi.

Enfin, elle conteste la demande en paiement des congés non pris, la dernière fiche de paie, (Pièce numéro 20 de la farde de pièces de Maître Yves WAGENER), établissant que les jours de congés non pris lui ont été payés.

L'intimé conclut à la recevabilité de l'acte d'appel ainsi qu'à la confirmation du jugement entrepris, qui a juste titre, aurait retenu le manque de précision au niveau de la motivation du licenciement, précisant que les reproches étaient relatifs à une insuffisance professionnelle ou à un défaut de qualification professionnelle, sans pour autant donner un quelconque exemple concret, ainsi qu'à l'état de maladie de l'appelant, soulevé cependant sans aucune référence à une quelconque date en relation avec ces absences.

D'après l'intimé, les attestations testimoniales versées par l'appelante, ne modifient en rien le manque de précision des motifs de licenciement, qui serait dès lors abusif et au regard duquel il maintient ses prétentions financières, demandant pour le surplus, le renvoi de l'affaire en prosécution de cause devant les juges de première instance.

Finalement, l'intimée demande la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et au paiement de tous les frais et dépens de l'instance.

Appréciation

Quant à la précision des motifs.

La Cour met en exergue qu'aux termes de l'article L.124-5. (2), l'employeur est tenu d'énoncer avec précision 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, qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégaux ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Le courrier de licenciement daté du 6 avril 2018 est libellé comme suit :

« Sehr geehrter Herr A,

hiermit kündigen wir Ihren Arbeitsvertrag vom 25.07.16 fristgerecht, da Sie mehr als 26 Wochen am Stück arbeitsunfähig waren.

Aufgrund Ihrer Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Monate.

Ihre Kündigungsfrist beginnt demnach am 15.04.2018 und endet am 14.06.2018.... »

La lettre de motivation du 14 mai 2018 transmise par la société SOC 1 au mandataire de l'appelant suite à la demande de motifs du 4 mai 2018, est libellée comme suit :

« Sehr geehrter Herr Wagener,

Die Kündigung von Herrn A beruht auf der Eignung seiner Person für die von ihm besetzten Stelle. Es « viel » ihm schwer, sich in diese einzufinden und seine Arbeiten ohne Mithilfe der Kollegen zufriedenstellend zu bewältigen. Da er zuvor auch nicht an einer Position als Kalkulator gearbeitet hat, mangelt es auch schlicht an entsprechender Erfahrung.

Aufgrund seiner andauernden Erkrankung und dem extremen Arbeitsaufwand, den diese Stelle mit sich bringt, ist davon auszugehen, dass Herr A auch in Zukunft diese Aufgabe unmöglich bewältigen kann.

An dieser Stelle sei auch noch darauf hingewiesen, dass es einem Team aus drei Sachbearbeitern nicht möglich ist, einen Ausfall an dieser Position über ein halbes Jahr und länger arbeitsmässig zu kompensieren.... »

En l'espèce, la Cour retient que c'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé, en se basant sur l'article L.124-5 du code du travail, que la lettre de licenciement fixait les termes du débat devant les juridictions.

Cependant, si le cadre des motifs de licenciement peut ainsi être fixé dans la lettre de licenciement, l'appréciation quant à leur caractère précis, réel et sérieux se fera en l'espèce, sur base des motifs fournis dans la lettre de motivation. En effet, si l'employeur fournit spontanément les motifs dans la lettre de licenciement alors qu'il n'y est pas obligé, les motifs appréciés par les juridictions saisies quant à leur caractère précis, réel et sérieux, sont ceux qui figurent dans la lettre de motivation. (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4^{ème} édition, page 343).

Après un examen des pièces fournies, la Cour retient cependant que le motif en relation avec une absence continue de plus de vingt-six semaines, est indiqué avec la précision légalement requise, l'absence d'indication des dates concernant le début et la fin de la période continue du congé de maladie de l'intimé n'affectant pas le caractère de précision du motif en cause.

Le motif concernant la prétendue incompétence professionnelle de l'intimé n'est cependant pas formulé avec la précision requise par la loi et doit partant être écarté, en l'absence d'exemples concrets et précis.

Quant au caractère réel et sérieux du motif.

La réalité de la période de congé de maladie, non contestée par l'intimé, est établie par les pièces versées en la cause (Pièces numéros 1, 2 et 8 de la farde de pièces de Maître Ariane KORTÜM).

En ce qui concerne le caractère sérieux du motif à analyser, la Cour rappelle que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absence longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié. Cette précision constitue le corollaire des obligations réciproques du salarié et de l'employeur résultant du contrat de travail, à savoir la prestation de travail pour le salarié moyennant rémunération de la part de l'employeur.

En l'espèce, il est établi que l'intimé était en congé de maladie pour plus de vingt-six semaines, alors qu'il travaillait dans une petite structure, ne disposant que de trois salariés pour le secteur administratif, faisant ainsi nécessairement présumer une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise.

Par ailleurs, il ressort du courrier de la Caisse Nationale de Santé du 16 mai 2018 (Pièce numéro 1 de la farde de pièces de Maître Ariane KORTÜM), que l'intimé était apte à reprendre son travail dès le 21 mai 2018, mais qu'il a fait valoir son droit au congé entre le 22 mai 2018 et le 14 juin 2018 (Pièce numéro 8 de la farde de pièces de Maître Ariane KORTÜM).

Il est dès lors établi que l'employeur ne pouvait plus compter sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En conséquence, le motif de licenciement invoqué est réel et sérieux, justifiant le licenciement avec préavis intervenu le 6 avril 2018.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

L'offre de preuve de l'appelante, qui est redondante, est à rejeter.

Étant donné la décision à intervenir, les prétentions financières de l'intimé quant au préjudice matériel, respectivement moral, sont à rejeter.

Quant à l'évocation

Concernant la demande de l'appelante de statuer sur l'entièreté du litige et dès lors de débouter l'intimé de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis pour la période du 21 mai au 14 juin 2018, la Cour décide de ne pas procéder à l'évocation prévue par l'article 597 du nouveau code de procédure civile.

En effet, la cause n'est pas en état de recevoir une décision définitive, le tribunal du travail ayant décidé de procéder par voie de comparution personnelle des parties afin d'instruire leurs contestations en relation avec l'existence d'une dispense de travail pendant le préavis, accordée, d'après A, oralement par l'employeur et d'en déterminer les conséquences.

L'affaire est partant à renvoyer devant le tribunal de travail de Luxembourg, autrement composé, pour statuer sur le bien-fondé des contestations des parties et faire respecter le double degré de juridiction en relation avec une contestation sur un point important de la cause.

Quant aux indemnités de procédure

L'intimé demande encore le montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe n'ayant pas droit à une indemnisation sur cette base, la demande de l'intimé est à rejeter.

Étant donné qu'en l'espèce, il serait inéquitable de laisser à charge de l'appelante les frais non-compris dans les dépens, il y lieu de déclarer la demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée pour le montant de 500 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

rejette l'offre de preuve formulée par la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH,

réformant

dit que le licenciement avec préavis du 6 avril 2018 est justifié,

dit partant la demande de A en indemnisation du préjudice matériel respectivement moral, non fondée et l'en déboute,

dit qu'il n'y a pas lieu à évocation de la cause concernant la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH à statuer sur l'entière du litige,

partant, renvoie pour le surplus l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal de travail de Luxembourg, autrement composé.

dit la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée et l'en déboute,

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH, sur cette même base, fondée, partant,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1 GmbH le montant de 500 euros pour l'instance d'appel,

condamne A au frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Ariane KORTÜM sur ses affirmations de droit.

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.