

Arrêt N° 101/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq novembre deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2021-00265 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société civile SOC 1) S.C. (anc. SOC 1A) S.C., anc. SOC 1B) S.C.), 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 Patrick MULLER de Diekirch du 21 janvier 2021,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Diekirch, établie et ayant son siège social à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 juin 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 12 septembre 2018, A fit convoquer son ancien employeur, la société civile SOC 1), (anc. SOC 1A) S.C., anc. SOC 1B) S.C.), (ci-après : l'employeur, sinon la société SOC 1)), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montant suivants :

- indemnité compensatoire de préavis :	14.001,12 euros,
- indemnité de départ :	4.667,04 euros,
- dommage matériel :	14.004,12 euros,
- dommage moral :	5.000,00 euros,
- indemnité compensatoire de congé non pris :	p.m.
- heures supplémentaires :	p.m.,

soit le montant total de 37.669,28 euros + p.m.

Il demanda encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'au paiement des frais et dépens de l'instance.

Enfin, il sollicita l'exécution provisoire du jugement et la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de représentant du Fonds pour l'Emploi.

Par la suite, il renonça aux demandes respectives en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel, de l'indemnité de congé non pris et des arriérés de salaire pour heures supplémentaires.

A exposa qu'il avait été au service de la société SOC 1) en tant qu'ouvrier SOC 1) depuis le 2 mai 2008 et qu'il fut licencié avec effet immédiat en date du 22 août 2018, aux termes d'un courrier entièrement repris dans le jugement a quo.

A conclut au caractère abusif du licenciement pour être intervenu pendant la période de protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, affirmant avoir informé son employeur de son incapacité de travail dès le 22 août 2018 vers 9.00 heures du matin.

La société SOC 1) contesta avoir été informée de la maladie de son salarié et soutint avoir posté le courrier relatif au licenciement en date du 22 août 2018 à 9.45 heures.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara ne pas avoir effectué de prestations en faveur de A.

Par jugement contradictoire du 21 décembre 2020, le tribunal du travail a déclaré le licenciement litigieux abusif pour « *avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6 du Code du travail* » et a condamné la société SOC 1) à payer à A le montant brut de 1.400,12 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant brut de 4.666,04 euros à titre d'indemnité de départ, le montant de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, ainsi que le montant de 300 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOC 1) a encore été condamnée au paiement des frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rappelé qu'en application de l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié en incapacité de travail devait informer l'employeur dès le premier jour de son absence et lui soumettre au plus tard le troisième jour de son absence, un certificat médical.

Cependant, bien qu'en l'espèce la preuve de l'information de l'employeur quant à l'absence de son salarié, dès le premier jour, faisait défaut, le tribunal du travail a décidé que l'employeur, en postant la lettre de licenciement dès 9.45 heures du matin, n'avait pas « *laissé au salarié le temps nécessaire pour satisfaire à ses obligations d'information* ».

Sur base de ce raisonnement, le licenciement fut déclaré abusif pour avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre superfétatoire, le tribunal du travail observa que les motifs du licenciement n'avaient pas été énoncés avec la précision requise par la loi, la société SOC 1) ne pouvant pallier cette imprécision par une offre de preuve.

Le jugement en cause ne concernant pas des salaires échus, l'exécution provisoire ne fut pas prononcée.

Par acte d'huissier du 27 janvier 2021, la société SOC 1) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 23 décembre 2020. Elle demande à la Cour, de réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré la demande de A partiellement fondée et a condamné la société SOC 1) au paiement des montants repris dans le dispositif du jugement entrepris.

L'appelante conclut à la confirmation du jugement a quo pour le surplus et demande à la Cour de dire le licenciement justifié, d'admettre l'offre de preuve telle que formulée en première instance, de débouter l'intimé de toutes ses demandes et de décharger la société SOC 1) des condamnations prononcées à son encontre en première instance.

A titre subsidiaire, l'appelante demande à la Cour d'établir l'ancienneté de A au 1^{er} janvier 2020, de le débouter de sa demande en réparation du préjudice moral et de le condamner au paiement des frais et dépens des deux instances ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Elle maintient qu'elle n'était pas informée de l'incapacité de travail de son salarié au moment où le licenciement a été notifié par remise du courrier aux services de la poste, le 22 août 2018 à 9.45 heures (2^{ème} pièce sous le numéro 8 de Maître HOLZ) et précise que ce n'est que le lendemain que le certificat d'incapacité de travail, couvrant la période du 22 août 2018 au 3 septembre 2018, lui serait parvenu.

Par ailleurs, elle considère que les motifs de licenciement, qui seraient réels et sérieux auraient été détaillés avec précision dans la lettre de licenciement du 22 août 2018, celle-ci faisant notamment état de la faute grave du salarié consistant dans la consommation d'alcool pendant ses heures de travail. Le tribunal du travail lui aurait, à tort refusé, la possibilité d'apporter des précisions quant à cette consommation d'alcool.

Par ailleurs, l'appelante expose que « *la consommation régulière d'alcool sur le lieu du travail et pendant les heures de travail est le motif grave rendant définitivement impossible la poursuite de la relation de travail en raison du non-respect de l'obligation de présence qui en est résulté et des risques encourus en cas d'ébriété sur l'exploitation agricole* ».

Etant donné que ce comportement inapproprié du salarié ne serait pas unique, mais correspondrait à « *une attitude quasi quotidienne du salarié...l'absence de dates ne saurait préjudicier à l'employeur* ».

De plus, l'appelante invoque les multiples avertissements qui auraient été donnés à A le rendant attentif à plusieurs reprises à l'interdiction stricte de consommer de l'alcool pendant le travail.

Enfin, elle offre de prouver par témoins, la réalité des comportements fautifs de A, tels que plus amplement détaillés dans le libellé de cette offre de preuve.

Concernant l'ancienneté de son salarié, la société SOC 1) expose que ce dernier n'aurait été à son service que depuis le 1^{er} janvier 2010, et non pas à partir du 2 mai 2008, tel que retenu par le tribunal du travail, deux employeurs distincts ayant occupé A sur la période du 2 mai 2008 au 22 août 2018, avec un changement intervenant le 1^{er} janvier 2010.

Les montants tels qu'alloués par le tribunal du travail et détaillés dans le dispositif du jugement entrepris, sont contestés par ailleurs.

L'intimé demande la confirmation du jugement a quo et expose qu'il a été engagé par le groupement agricole des consorts B en date du 2 mai 2008 et que l'ensemble des contrats successifs auraient toujours eu trait à cette même exploitation agricole, telle que cela résulterait de l'attestation du 10 mai 2010 et de celle du 2 avril 2015, (pièces 7 et 8 de Maître CRAVATTE).

Il soutient que le licenciement avec effet immédiat aurait été prononcé pendant la période d'incapacité de travail du 22 août 2018 au 3 septembre 2018, telle qu'établie par le certificat médical du 22 août 2018, que les motifs de licenciement manqueraient de la précision requise et qu'ils ne correspondraient pas à la réalité.

Plus particulièrement, il met en exergue un appel téléphonique du 22 août 2018 vers 9.02 heures, d'une durée de 23 secondes, par lequel il aurait informé son employeur de son incapacité de travail, (pièce 9 de Maître CRAVATTE).

Subsidiairement, il soutient que pour le cas où cet appel téléphonique ne serait pas considéré comme concluant, il y aurait lieu de suivre le raisonnement du tribunal du travail qui a retenu que « *l'employeur devrait laisser au salarié le temps nécessaire pour satisfaire à ses obligations d'information...(et que) l'employeur ne saurait dès lors licencier dès la première heure à laquelle le salarié ne se présente pas à son travail...* ») et expose que le licenciement serait encore abusif en raison du manque de précision des motifs, sinon parce que les motifs ne seraient pas réels, aucun élément de preuve n'ayant, d'après l'intimé, été présenté par l'appelante à

l'appui des reproches invoqués à son encontre dans le cadre d'un licenciement pour faute grave.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur de A et demande à la Cour de condamner la partie mal fondée à tous les frais et dépens de l'instance (avec distraction).

Appréciation de la Cour

Le régime de la protection légale instauré par l'article L.121-6 du Code du travail

Aux termes cet article « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail .

(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables: si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement; si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable ».

Afin de pouvoir bénéficier de cette protection, il incombe plus particulièrement au salarié d'informer personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci dès le premier jour de maladie, la forme de cette information étant libre.

Au vu des documents versés au dossier et soumis à l'appréciation de la Cour, il n'est pas établi que l'appelante ait été informée par l'intimé de sa maladie, et ceci dès le premier jour de son absence.

Si un certificat de maladie couvrant la période du 22 août 2018 au 3 septembre 2018 a bien été établi en date du 22 août 2018 par le docteur en médecine générale, DOC 1), (pièce 10 de Maître CRAVATTE) et si l'appelante ne conteste pas avoir reçu ce certificat le 23 août 2018, soit le lendemain du licenciement, il n'existe cependant aucun élément de preuve permettant d'établir que l'employeur ait été informé de la maladie de A, dès le premier jour de l'absence de l'intimé.

En effet, la photo du message SMS apparemment envoyé par A à son employeur afin de l'avertir de son absence en raison de sa maladie ne saurait être prise en considération par la Cour en tant qu'élément de preuve, le message étant rédigé en langue polonaise, sans traduction jointe (pièce 9 de Maître CRAVATTE).

Or, l'article 3 de la loi modifiée du 24 février 1984 sur le régime des langues administratives et judiciaires dispose qu'« *en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières.* »

Force est de constater que ce message ne permet ni à l'appelante, ni à la Cour, de comprendre le contenu de ce texte qui dès lors ne sera pas pris en considération pour la solution du litige.

Par ailleurs, ni le numéro de téléphone (+352 621 196 272), ni la mention « 22 sie 09.02 », figurant sur la photo jointe au dossier ne permettent de confirmer que l'employeur aurait été informé de la maladie de son salarié avant de procéder à son licenciement.

Comme A ne bénéficiait dès lors pas de la protection légale prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, la société SOC 1) pouvait, dans les circonstances de l'espèce, procéder à l'envoi de la lettre de licenciement sans que la résiliation du contrat de travail ne devienne abusive pour violation des dispositions de l'article précité du Code du travail.

Il incombe dès lors à la Cour de vérifier la régularité du licenciement avec effet immédiat quant aux motifs sur lesquels il a été fondé.

Le licenciement avec effet immédiat.

Aux termes de l'article L.124-10 (1), (2) et (3) du Code du travail, la lettre de licenciement avec effet immédiat doit contenir les motifs graves sur lesquels l'employeur fonde sa décision.

« L'énoncé des motifs de licenciement doit...être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté », (Cass., 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

Ces motifs doivent partant être indiqués avec une grande précision afin que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte.

Le passage pertinent de la lettre de licenciement du 22 août 2018 (pièce 11 de Maître CRAVATTE) est libellé comme suit :

« Les motifs de licenciement sont les suivants :

- Multiples arrivées non ponctuelles
- Des non-représentations répétées sur le lieu de travail
- Utilisation non-autorisée de machines roulantes de la société en dehors des heures de travail (p.ex. faut du 16 février 2018)
- Continuation de consommation d'alcool au lieu de travail après de multiples avertissements verbaux et *écrits* (textuellement dans le courrier) ».

Il ressort de la lecture de ce courrier que les reproches énumérés manquent de la précision légalement requise, faute d'indiquer les jours, heures, fréquences et circonstances des fautes énumérées à charge du salarié ; aucun avertissement écrit n'étant par ailleurs annexé à ce courrier qui reste également muet sur les dates, contextes et contenus des avertissements, tant oraux et qu'écrits.

Etant donné que l'employeur ne saurait pallier le défaut de précision dans l'indication des motifs du licenciement avec effet immédiat par une offre de preuve, cette dernière doit être rejetée.

L'imprécision des motifs de licenciement équivalant à l'absence de motifs, le licenciement avec effet immédiat du 22 août 2018 est abusif.

L'appel n'étant pas fondé, le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux abusif, et a jugé les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi qu'en réparation du préjudice moral fondées.

L'ancienneté de A

En date du 2 mai 2008, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre A et le Groupement agricole B Frères R. et G. (pièce 1 de Maître CRAVATTE).

Le libellé de l'attestation établie en date du 10 mai 2010 par « B, Frères R. et G. » est conçu comme suit « Hiermit wird bescheinigt, dass Herr A....in unserer Firma arbeitet seit dem 02.05.2008 ununterbrochen arbeitet und dies bis zum heutigen Zeitpunkt... ».

L'attestation établie en date du 2 avril 2015 par « B, Frères R. et G. et C » est rédigée comme suit « Hiermit wird bescheinigt, dass Herr A....in unserer Firma arbeitet seit dem 02.05.2008 ununterbrochen und dies bis zum heutigen Zeitpunkt... » (pièces 7 et 8 de Maître CRAVATTE).

A bénéficie dès lors d'une ancienneté auprès de son employeur, à savoir l'entreprise agricole exploitée par les frères R. et G. B, que ce soit avec une tierce personne associée ou non, à partir du 2 mai 2008.

L'indemnité compensatoire de préavis

Aux termes des articles L.124-3 (2) et L.124-6 du Code du travail, le préavis auquel aurait pu prétendre A et qui est à prendre en considération pour le calcul du montant de l'indemnité compensatoire, est de six mois.

Sur base de la rémunération mensuelle de A résultant des fiches de salaires des mois de juin, juillet et août 2018 (pièces 10 à 12 de Maître HOLZ), le jugement du tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a alloué le montant de (6 x 2.333,52), soit 14.001,12 euros à l'intimé au titre de cette indemnité.

L'indemnité de départ

Au vu des dispositions de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, l'indemnité de départ à laquelle l'intimé a droit correspond à deux mois de salaire.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué le montant de (2 x 2.333,52) soit 4.667,04 euros à A au titre de l'indemnité de départ.

Le préjudice moral

En raison du licenciement avec effet immédiat d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté supérieure à dix ans au moment de la résiliation abusive de son contrat de travail, le jugement a quo est également à confirmer en ce qu'il a alloué « ex aequo et bono », le montant de 2.000 euros pour la réparation de ce préjudice.

L'indemnité de procédure

Sur base des motifs que la Cour fait siens, le jugement de première instance est encore à confirmer en ce qu'il a alloué le montant de 300 euros à A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et débouté la société SOC 1) de sa demande formée sur la même base légale.

Eu égard à la nature et à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de l'intimé en allocation d'une telle indemnité pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

Comme l'appelante succombe à l'appel et devra supporter la charge des dépens, elle est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur de A.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur de A,

déclare non fondée, la demande de la société civile SOC 1), (anc. SOC 1A) S.C., anc. SOC 1B) S.C.), sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

déclare fondée, la demande de A sur cette même base légale, pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société civile SOC 1), (anc. SOC 1A) S.C., anc. SOC 1B) S.C.), à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société civile SOC 1), (anc. SOC 1A) S.C., anc. SOC 1B) S.C.), aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.