

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 144/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux décembre deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00792 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son son/ses gérants actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'Esch-sur-Alzette du 7 juillet 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 15 février 2011, PERSONNE1.) a été engagé comme plâtrier par la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) SARL (ci-après la société ORGANISATION1.) avec effet au 1^{er} mars 2011, et reconnaissance d'ancienneté remontant au 1^{er} février 1990.

Par courrier recommandé daté du 10 juillet 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Les motifs du licenciement ont été formulés comme suit :

*« Nous constatons que depuis le **3 juillet 2020** vous ne vous êtes pas présenté au travail et ce sans aucune justification valable, sans autorisation de votre employeur et sans lettre de démission **ou certificat médical ou autres.***

*Comme il s'agit là d'une absence de plus de trois (3) jours non tolérés, nous considérons qu'il s'agit là d'un **abandon de poste qui cause une désorganisation au sein de l'entreprise**, ce qui amène une rupture de contrat de votre avec effet immédiat. »*

Par un courrier daté du 6 août 2020, PERSONNE1.) a contesté son licenciement, par l'intermédiaire de son avocat.

Par requête déposée, le 4 décembre 2020, au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société ORGANISATION1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 10 juillet 2020 et condamner à lui payer le montant total de 88.222,88 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir du jour de la demande en justice, sinon à partir de la date du jugement jusqu'à solde, avec majoration dudit taux à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement à intervenir.

Il a encore sollicité l'exécution provisoire de la décision à intervenir et l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 20 mai 2021, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes en paiement de la rémunération relative aux journées du 1^{er} et 2 juillet 2020, et d'une indemnité pour congé non pris. Par ailleurs, il a évalué sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.000 euros et a formulé une demande en paiement d'un montant de 1.031,81 euros, au titre d'indemnité de maladie.

Par un courrier du 18 mai 2021, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Le requérant soutenait que son licenciement était abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

Il aurait informé son ancien employeur de son absence pour motifs de santé. Même à supposer établi le motif indiqué par la défenderesse, pareil motif ne constituerait pas un motif valable pour licencier un salarié avec effet immédiat, après trente ans de bons et loyaux services.

Il contestait en outre la désorganisation de l'entreprise alléguée par l'employeur dans la lettre de licenciement, à supposer que ce motif soit considéré par le tribunal comme suffisamment précis.

Concluant au caractère abusif de son licenciement, le requérant chiffrait ses revendications pécuniaires comme suit :

- * indemnité compensatoire de préavis : 26.911,26 €
- * indemnité de départ : 44.027,64 €
- * indemnité pour préjudice matériel : 3.000,00 €
- * indemnité pour préjudice moral : 15.000,00 €

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) présentait une offre de preuve par témoin conçue comme suit :

« Madame PERSONNE2.) a posté, en date du 2 juillet 2020 et 7 juillet 2020, le certificat médical d'incapacité de travail de Monsieur PERSONNE1.) daté

du 2 juillet 2020, respectivement du 7 juillet 2020, et établis par le Docteur PERSONNE3.), à l'adresse de la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) SARL, ADRESSE1.), L-ADRESSE1.). »

La société ORGANISATION1.) concluait au rejet de la demande et sollicitait, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Selon la partie défenderesse, le licenciement serait justifié par les motifs réels et graves, formulés avec toute la précision requise dans la lettre de licenciement du 10 juillet 2020.

Le requérant aurait omis d'informer la défenderesse de son absence, dès le premier jour, et aurait pareillement omis de lui faire parvenir un certificat médical d'incapacité de travail au plus tard le troisième jour de son absence.

Il y aurait eu désorganisation de l'entreprise du fait de cette absence injustifiée.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse présentait une offre de preuve par témoin conçue comme suit :

« Le 29 juin 2020, sans préjudice quant à la date exacte, le sieur PERSONNE1.) a demandé auprès de son chef de chantier Monsieur PERSONNE4.) une semaine de congé supplémentaire débutant le 6 juillet 2020 ; cette demande de congé n'a pas pu être accordée au requérant à cause du retard que les différents chantiers avaient pris en raison de la pandémie et de l'arrêt forcé des chantiers ; suite à ce refus, le requérant a affirmé qu'il allait prendre « ses dispositions » ; il ne s'est pas présenté au travail du 3 juillet au 10 juillet et cela sans justificatif. »

Enfin, la défenderesse contestait les prétentions indemnitaires de son ancien salarié dans leurs principes et dans leurs *quanta*.

Par jugement rendu le 10 juin 2021, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement litigieux et a fait partiellement droit aux revendications pécuniaires du requérant.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que le motif du licenciement avait été indiqué avec une précision suffisante dans la lettre du 10 juillet 2020 et qu'il devait être tenu pour établi, mais que ce motif ne justifiait pas le licenciement avec effet immédiat d'un salarié « *bénéficiant d'une ancienneté*

de service de 30 années auprès du même employeur » et n'ayant « jamais fait l'objet d'une sanction disciplinaire ».

Les juges de première instance ont déclaré fondées les demandes en paiement d'une indemnité de préavis de 26.911,26 euros, d'une indemnité de départ de 44.027,64 euros et d'un arriéré de salaire de 1.031,81 euros, pour la période du 3 au 10 juillet 2020.

Ils ont débouté le requérant de sa demande en réparation du préjudice matériel, au motif que ce dernier ne justifiait pas de la « *prétendue différence de salaires constituant son préjudice matériel* ».

La demande en réparation du préjudice moral a été déclarée fondée à hauteur de 5.000 euros.

Sur le montant total de la condamnation, le tribunal a alloué les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois suivant la notification du jugement.

Le tribunal a encore constaté que la demande tendant à la communication du certificat de rémunération était devenue sans objet, celui-ci ayant été communiqué en cours d'instance.

L'exécution provisoire du jugement a été limitée à la condamnation portant sur l'arriéré de salaire.

Enfin, le tribunal a condamné la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 250 euros et lui a imposé les frais et dépens de l'instance.

Par exploit du 7 juillet 2021, la société ORGANISATION1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 15 juin 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement litigieux était justifié et de décharger l'appelante des condamnations prononcées à son encontre.

Elle approuve les juges de première instance d'avoir considéré que les motifs du licenciement indiqués dans le courrier du 10 juillet 2020 répondent à l'exigence légale de précision et que la matérialité des faits reprochés à l'intimé est établie.

En revanche, l'appelante fait grief à la juridiction de première instance de ne pas en avoir tiré la conséquence qui s'imposait et d'avoir estimé qu'en raison de l'ancienneté de l'intimé et de la circonstance que ce dernier n'avait jamais auparavant fait l'objet d'une sanction disciplinaire, son absence injustifiée « *pendant cinq jours ouvrables* » ne présentait pas une gravité suffisante pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail.

Ni l'âge ni l'ancienneté du salarié ne lui permettraient de s'affranchir des règles légales applicables à tout salarié, en cas d'incapacité de travail.

L'appelante donne à considérer que « *retenir le contraire obligerait l'employeur à appliquer des sanctions différentes pour une faute identique* ».

En ce qui concerne plus particulièrement la condamnation au paiement d'un arriéré de salaire pour la période du 3 au 10 juillet 2020, l'appelante fait valoir qu'en plus d'être injustifiée eu égard au bien-fondé du licenciement, la juridiction de première instance aurait tenu un raisonnement contradictoire et juridiquement erroné, puisqu'elle aurait prononcé la condamnation en question après avoir retenu l'absence de l'intimé de son lieu de travail, sans justification, pendant cette même période.

L'intimé n'aurait, à aucun moment, informé l'appelante de son absence et resterait en défaut de prouver le contraire.

Selon l'appelante, aucune pièce ne viendrait étayer la version des faits adverse.

Elle souligne l'absence d'attestation testimoniale de la fille de l'intimé.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement manqueraient de la précision requise par la loi.

De plus, ils ne correspondraient pas à la réalité et ne revêtraient pas, à les supposer établis, une gravité suffisante pour justifier le licenciement litigieux.

L'intimé conteste la version des faits de l'appelante.

Il affirme avoir informé son chef de chantier de ce qu'il serait absent en raison d'une intervention chirurgicale imminente.

Son incapacité de travail aurait été attestée par le Docteur PERSONNE3.), médecin spécialiste en orthopédie, dans des certificats, datés respectivement du 2 juillet 2020 et du 7 juillet 2020.

PERSONNE2.), la fille majeure de l'intimé, aurait posté lesdits certificats, le jour même de leur émission, à l'adresse de l'appelante, par courrier simple.

L'intimé offre de prouver la véracité de cette dernière affirmation par l'audition de sa fille.

L'appelante conclut au rejet de cette offre de preuve pour défaut de pertinence, au motif qu'elle ne viserait pas à établir la réception de l'information relative à l'incapacité de travail, mais seulement l'envoi d'un certificat de maladie par courrier simple.

Elle réitère l'offre de preuve par témoin présentée en première instance, tendant à établir que l'intimé aurait, en date du 29 juin 2020, sollicité un congé supplémentaire et que, suite au refus opposé par le chef de chantier, l'intimé aurait annoncé qu'il allait « *prendre ses dispositions* ».

Appréciation de la Cour

La présence du salarié sur le lieu de travail, dans les conditions prévues par le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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.

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. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « *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. »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article et en rapporter la preuve, en cas de contestation.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information rappelée ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Il est précisé qu'en cas de contestation, le salarié doit pouvoir établir que son employeur a reçu l'information dont il s'agit, et cela en temps utile.

En l'espèce, l'intimé reste en défaut de prouver qu'il aurait averti l'appelante de son incapacité de travail, *« le jour même de l'empêchement »*, conformément au prescrit de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'offre de preuve par témoin présentée par l'intimé n'est pas pertinente, puisqu'elle ne tend pas à établir que l'appelante aurait reçu l'information quant à l'incapacité de travail de l'intimé, dès le premier jour de son absence.

D'autre part, aucun élément du dossier ne permet d'inférer que l'appelante aurait reçu un certificat médical attestant l'incapacité de travail de l'intimé, au plus tard le troisième jour de son absence, et l'offre de preuve susmentionnée ne tend pas non plus à l'établir, l'intimé se limitant à offrir en preuve que sa fille aurait posté lesdits certificats médicaux par courrier simple, le jour de leur émission.

Il est relevé à cet égard que l'intimé n'a pas versé d'attestation testimoniale de sa fille, alors pourtant que l'appelante a souligné cette circonstance dans son premier corps de conclusions, notifié en date du 23 décembre 2021 (p. 4).

Il suit de là que l'intimé ne remplissait pas les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail *« la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits*

reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante pour permettre à ce dernier de vérifier leur bien-fondé et d'apporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude en justice, d'une part, et au juge d'avoir une connaissance complète des faits reprochés au salarié au moment du licenciement, et d'apprécier si les faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation sont identiques à ceux dont l'employeur se prévaut en justice, d'autre part.

La lettre de licenciement dont le contenu est reproduit plus haut répond à ces exigences, ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit.

Quant au bien-fondé du licenciement, il convient de rappeler que le licenciement avec effet immédiat suppose que l'employeur se prévaut d'un motif grave, défini par loi comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* » (article L.124-10 (2) du Code du travail).

Il est constant en cause que, pendant la période visée dans la lettre de licenciement litigieuse, soit pendant cinq jours ouvrables, l'intimé ne s'est pas présenté sur son lieu de travail.

Il ressort des éléments du dossier que l'intimé dispose de certificats médicaux attestant de son incapacité de travail relativement à la période dont il s'agit (cf. pièces n^{os} 3 de la farde de l'intimé).

Cependant, comme l'intimé reste en défaut d'établir qu'il aurait dûment informé l'appelante de son incapacité de travail, face aux contestations de cette dernière, il y a lieu de retenir qu'au moment où est intervenu le licenciement litigieux, l'intimé n'avait pas informé son employeur de son incapacité de travail.

Or, ce n'est que grâce à la délivrance de l'information en cause que l'employeur sait qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur est en mesure, non seulement de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent, mais aussi d'exercer son droit de contrôle et, le cas échéant, de remettre en question la régularité de l'absence de son salarié pour raison de santé.

L'intimé ne fait état d'aucune circonstance qui l'aurait empêché d'informer son employeur en temps utile ou rendu simplement malaisée la transmission de l'information. Il ne justifie pas non plus d'une connaissance par son employeur d'un problème de santé dans le chef de l'intimé qui aurait rendu prévisible son absence imminente.

L'âge et l'ancienneté élevés de l'intimé ne sont pas de nature à effacer la gravité du manquement de ce dernier.

Il est même permis de considérer au contraire qu'eu égard à son ancienneté élevée (30 ans), l'intimé ne pouvait ignorer la teneur et l'importance de l'obligation légale d'information qui lui incombait envers son employeur, en cas d'incapacité de travail.

Il y a partant lieu de retenir que le fait pour l'intimé de ne pas se présenter sur son lieu de travail pendant cinq jours ouvrables, sans en informer son employeur, était de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En conséquence, il y a lieu de dire, par réformation du jugement dont appel, que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé est régulier et justifié et que les demandes pécuniaires de ce dernier sont infondées.

L'appelante demande à être déchargée de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 250 euros, par réformation du jugement déféré, et conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, pour l'instance d'appel, tandis que l'intimé réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour l'instance d'appel.

Comme l'intimé succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de le débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute pour l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de rejeter sa demande formée sur cette base légale 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,

réformant,

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.), suivant courrier
recommandé du 10 juillet 2020,

dit non fondées les demandes formées par PERSONNE1.),

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée
ORGANISATION1.) SARL de leurs demandes respectives en allocation
d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par
Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier
GREFFIER1.).