

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 30/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux mars deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00081 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'Esch-sur-Alzette du 28 octobre 2021,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Pétange,

et :

la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

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

comparant par ORGANISATION2.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du

Barreau de Luxembourg, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonction, représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 octobre 2022.

Saisie le 13 octobre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.), à lui payer principalement la somme de 15.246,28 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices moral et matériel subis du chef de son licenciement avec préavis intervenu en date du 4 mars 2020, qualifié d'abusif par le requérant, sinon subsidiairement la somme de 2.397,78 euros pour cause d'irrégularité du licenciement, la juridiction du travail de première instance a, par jugement contradictoire du 20 septembre 2021, déclaré le licenciement du 4 mars 2020 fondé et justifié.

PERSONNE1.) a été débouté de l'ensemble de ses demandes. Il a encore été condamné à verser à la partie adverse une indemnité de procédure de 600 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a jugé que le salarié n'avait pas satisfait à son obligation d'information et qu'en conséquence il ne saurait se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il a retenu que les motifs du licenciement sont clairement énoncés dans la lettre de motivation du licenciement.

Il a considéré qu'au vu de la fréquence et de la durée des absences du salarié, celles-ci constituent sans nul doute un absentéisme habituel, que la perturbation de l'entreprise est présumée en l'occurrence et que l'employeur n'a en l'espèce plus pu compter sur une collaboration suffisamment régulière du requérant pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement, lui notifié le 24 septembre 2021, par exploit d'huissier du 28 octobre 2021.

L'appelant reprend ses moyens exposés en première instance.

Il expose que suivant contrat de travail du 22 juin 2017 il est entré aux services de la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) en qualité de « chauffeur CE » à partir du 26 juin 2017.

Il reconnaît avoir été absent pour cause de maladie à plusieurs reprises entre février 2018 et avril 2020 suite à de sérieux problèmes de santé.

Il affirme que son licenciement lui a été notifié en période d'incapacité de travail dûment constatée par certificat médical du 21 février 2020 au 24 mars 2020.

Afin d'établir la remise de ce certificat en temps utile à son employeur, il se réfère à une attestation testimoniale de son épouse.

Il considère dès lors que son licenciement serait intervenu en période de protection.

Il allègue encore avoir communiqué par la suite deux certificats d'incapacité de travail pour les périodes allant du 13 mars 2020 au 3 avril 2020 et du 3 avril 2020 au 13 avril 2020.

S'il reconnaît s'être présenté à son lieu de travail le 4 mars 2020, date du licenciement, il estime cependant que le contre-examen médical de la sécurité sociale, le déclarant apte à reprendre le travail à partir de ce jour, à lui seul, ne suffirait pas à prouver le caractère fictif de l'incapacité de travail.

Il estime que les motifs énoncés afin de justifier la rupture de son contrat de travail ne correspondent en rien à la réalité et ne justifient aucunement en quoi ses absences ont occasionné une gêne à l'entreprise. Il est d'avis que l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve de la gêne occasionnée par sa maladie et l'impossibilité pour lui de pourvoir à l'organisation de son entreprise.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation du jugement déféré, de déclarer son licenciement abusif. Il réclame, aux termes du dispositif de son acte d'appel, la somme de 8.052,94 euros du chef de préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à sept mois, ainsi que la somme de 7.193,93 euros du chef de préjudice moral. Il sollicite encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée ORGANISATION1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel, conclut à la confirmation dans toute sa teneur du jugement de première instance.

Elle conteste avoir reçu en temps utile le certificat d'arrêt de travail de l'appelant allant du 21 février 2020 au 24 mars 2020. Elle fait valoir que, suite à une décision du Contrôle médical de la sécurité sociale déclarant le salarié apte à reprendre son travail à compter du 4 mars 2020, l'appelant s'est présenté volontairement et spontanément à son poste de travail en date du 4 mars 2020. Elle demande d'écarter l'attestation testimoniale de l'épouse de l'appelant, alors que celle-ci a un intérêt patrimonial direct dans le litige et pour défaut de précision.

L'intimée souligne que l'absentéisme répété de PERSONNE1.) lui a causé une gêne réelle dans son organisation et son fonctionnement alors qu'elle devait en permanence réadapter ses plannings de travail à la dernière minute et trouver des solutions alternatives.

Quant aux prétentions indemnitaires de l'appelant, la partie intimée estime en premier lieu que ces demandes sont à considérer comme nouvelles, alors qu'elles ont été majorées par rapport aux montants réclamés à l'audience devant le tribunal du travail. Elle conclut au rejet de la demande en réparation du préjudice matériel à défaut pour la partie appelante de justifier de recherches actives d'un emploi. Elle considère comme non établi tout préjudice moral.

Elle sollicite finalement une indemnité de procédure de 5.000 pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 28 octobre 2021 contre le jugement du 20 septembre 2021 est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

A titre liminaire, la Cour constate que le jugement du 20 septembre 2021 n'est pas entrepris en ce qu'il a dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement non fondée.

L'appelant affirme s'être trouvé, au moment du licenciement avec préavis du 4 mars 2020, en incapacité de travail pour cause de maladie dûment constatée par certificat médical allant du 21 février 2020 au 24 mars 2020.

S'il reconnaît s'être présenté à son lieu de travail le 4 mars 2020, date du licenciement, il estime cependant que le contre-examen médical de la sécurité sociale, le déclarant apte à reprendre le travail à partir de ce jour, à lui seul ne suffirait pas à prouver le caractère fictif de l'incapacité de travail.

La remise du certificat de maladie, contestée par l'employeur, est documentée à suffisance de droit par l'attestation testimoniale de l'épouse de l'appelant qui est pertinente à cet égard, puisqu'elle déclare avoir déposé le vendredi 21 février 2020 à 11h30 l'arrêt de maladie de son mari au secrétariat de l'entreprise.

Face aux contestations de l'intimée qui critique que l'attestation ne mentionnerait pas de quel arrêt de travail il s'agit, l'appelant ayant enchaîné les arrêts de travail pour cause de maladie, la Cour considère que l'auteur de l'attestation a forcément visé le certificat médical allant du 21 février 2020 au 24 mars 2020.

Cette attestation peut être prise en compte, puisque la notion de partie au procès doit être interprétée restrictivement comme ne visant que les personnes qui sont directement engagées dans l'instance judiciaire. L'épouse d'une partie, même commune en biens, n'est pas à considérer comme partie en cause. Il est encore indifférent quant à sa recevabilité qu'elle n'ait été rédigée qu'après le jugement de première instance.

Si le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est en principe protégé contre le licenciement pendant la période d'absence couverte par un certificat médical afférent dûment soumis à l'employeur, cette protection cesse cependant quand la présomption d'incapacité de travail découlant du certificat médical, sur laquelle repose cette protection, est contredite par les circonstances de fait, et notamment quand le salarié reprend son travail avant l'expiration de la période couverte par le certificat sans formuler de réserves, la protection devenant alors sans objet.

En l'occurrence, il est constant en cause que l'appelant s'est présenté à son lieu de travail le 4 mars 2020, date du licenciement, suite à un contre-examen médical de la sécurité sociale le déclarant apte à reprendre le travail à partir de ce jour. S'il est certes vrai qu'en principe l'avis du médecin-conseil n'a pas de prépondérance par rapport à celui du médecin traitant, il n'en demeure pas moins que PERSONNEL.), en se présentant à son poste suite à cet avis sans exprimer son désaccord avec les conclusions de ce contre-examen, est censé avoir accepté celles-ci.

Dans ces conditions, l'appelant ne pouvait plus se prévaloir à cette date de la protection contre le licenciement lui conférée par le certificat médical allant du 21 février 2020 au 24 mars 2020 et l'employeur était partant de nouveau autorisé à résilier son contrat de travail sans violer la loi.

Il est à cet égard sans pertinence qu'un certificat médical ultérieur constata une nouvelle incapacité de travail.

Le jugement, quoique pour d'autres motifs, est dès lors à confirmer en ce qu'il a rejeté le moyen selon lequel le licenciement serait abusif pour avoir été prononcé en dépit d'une protection légale contre le licenciement.

L'employeur invoque comme motif de licenciement un important absentéisme pour cause de maladie.

Il appert des pièces versées au dossier et notamment des divers certificats médicaux, que l'appelant a été absent de son travail pour raisons médicales 160 heures en 2018, 776 heures en 2019 et 352 heures en 2020 (soit pendant le début de cette année), donc 161 jours de travail sur une période de 2 ans et 2 mois.

L'appelant reconnaît, notamment dans son acte d'appel, la réalité des absences invoquées.

Il fait valoir que celles-ci étaient justifiées par son état de santé et estime que l'intimée ne démontrerait pas en quoi elles ont entraîné une réelle gêne dans le fonctionnement de l'entreprise. L'employeur n'expliquerait pas les raisons pour lesquelles il se trouverait dans l'impossibilité d'assurer, par des mesures de réorganisation, la continuation du service.

L'engagement d'un salarié auprès d'un employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution régulière des tâches lui incombant.

Des absences d'une importance telle, qu'elles ne peuvent, du fait de leur fréquence et de leur durée inhabituelle, être considérées comme un risque normal à supporter par toute entreprise, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail.

La perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus être prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son

salarié. Tel est notamment le cas, 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 à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux ou à recourir à des travailleurs intérimaires.

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

Les absences cumulées et nombreuses de PERSONNE1.), surtout à partir de mai 2019 où il a accumulé 141 jours d'absence, permettent de retenir un absentéisme habituel pour raison de santé. Elles font présumer une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise. Le salarié est resté en défaut de démontrer le contraire.

Il y a en effet lieu d'admettre qu'une société n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et qu'en cas d'absence pendant une très longue période d'un salarié, les tâches de celui-ci doivent être réparties parmi ses collègues ou confiées à des intérimaires, ce qui implique nécessairement des problèmes d'organisation du travail.

La société à responsabilité limitée ORGANISATION1.), eu égard au nombre de jours d'absence de son salarié depuis 2018 et surtout depuis mai 2019 et aux prolongations de l'arrêt de travail de celui-ci allant du 27 décembre 2019 au 17 janvier 2020 à trois reprises, chaque fois de plusieurs semaines, se trouvait face à une situation sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et avait dès lors de justes raisons d'admettre qu'elle ne pourrait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de PERSONNE1.).

Les absences incriminées, devenues ingérables pour l'employeur, sont dès lors, à elles seules, de nature à justifier le licenciement avec préavis de l'appelant.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 600 euros pour la première instance.

Au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour le montant de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant, confirme le jugement déféré,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

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.).

