

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 74/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq mai deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00929 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 1^{er} septembre 2021,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 HAAGEN,

appelante par incident,

comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 décembre 2022.

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 mai 2018, avec effet au 22 mai 2018, en qualité de serrurier et aide poseur.

Par courrier du 8 juillet 2019 remis en mains propres, il a été licencié avec préavis.

Le 12 juillet 2019, il a été renvoyé avec effet immédiat pour motif grave.

Saisi par PERSONNE1.), le 20 novembre 2021, d'une requête tendant à voir déclarer les licenciements intervenus abusifs et à la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses indemnités de ces chefs, le tribunal du travail de Luxembourg a notamment, par jugement contradictoire du 22 juillet 2021, déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 12 juillet 2019, déclaré abusif celui avec préavis du 8 juillet 2019 et condamné l'employeur au paiement du montant de 500 euros à titre de réparation du préjudice moral subi par le salarié, tout en déboutant ce dernier du surplus de ses demandes.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs et considéré que le salarié n'avait pas établi une dispense de travail accordée oralement suite à son licenciement avec préavis, jugé qu'une absence injustifiée de quatre jours ouvrables constitue un motif suffisamment grave pour entraîner la rupture immédiate des relations de travail. A défaut pour l'employeur d'avoir

communiqué à son salarié sur sa demande les motifs de son licenciement avec préavis endéans le délai légal, celui-ci a été déclaré abusif.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement, lui notifié le 27 juillet 2021, par exploit d'huissier du 1^{er} septembre 2021.

L'appelant reproche en premier lieu au tribunal du travail d'avoir considéré que la lettre de licenciement du 12 juillet 2019 revêt « *le caractère de précision requis par la loi* ».

Il conteste ensuite les motifs de ce licenciement et estime qu'ils ne constituent aucunement une faute grave. Il affirme avoir bénéficié d'une dispense orale de la part de son employeur à la suite de la remise, en main propre, de la lettre de licenciement avec préavis, alors qu'il n'avait pas de travail pour lui. Celui-ci lui aurait dit de revenir le lundi 15 juillet 2019. Il se rapporte à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) et aux échanges SMS avec un collègue de travail et estime avoir rapporté la preuve de cette dispense. Il se serait présenté sur son lieu de travail le 8 juillet 2019 avec la volonté de travailler, mais son employeur ne lui aurait fourni ni un travail, ni un planning. Il se dit tributaire de l'attribution de missions par l'intimée.

Il insiste sur l'autonomie des licenciements intervenus et estime qu'ils doivent être fondés sur des motifs différents.

Il approuve le jugement entrepris pour avoir relevé que le congédiement avec préavis est abusif.

Il réclame une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 5.190 euros, indemnisation de son préjudice matériel, à calculer sur une période de référence du 12 juillet 2019 au 22 septembre 2019, date à laquelle il a retrouvé un nouvel emploi, à hauteur de 6.172,19 euros, le montant de 5.000 euros à titre de préjudice moral pour chaque licenciement intervenu, une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 519,60 euros, ainsi que des arriérés de salaire de 600 euros.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel en la forme, conteste toute dispense de travail et fait valoir que l'appelant, à la suite de son départ du 8 juillet 2019, ne s'est plus présenté à son poste de travail sans lui fournir la moindre

information ou explication. Elle estime qu'il n'appartient pas à l'employeur de prouver qu'il a donné du travail à son salarié, mais à ce dernier d'établir qu'il en a été dispensé.

Elle demande la confirmation du jugement déféré, par adoption de ses motifs, en ce que le licenciement du 12 juillet 2019 a été déclaré justifié.

Elle relève appel incident de cette décision en ce que le licenciement avec préavis a été déclaré abusif et que la demande du salarié en réparation de son préjudice moral a été déclarée fondée à hauteur de 500 euros.

Elle estime « *qu'il était superflu d'adresser les motifs à la base du licenciement avec préavis, alors que la partie appelante a été licenciée pour faute grave avant même l'exécution du préavis le 15 juillet 2019* » et que dès lors « *aucun effet du licenciement avec préavis ne s'est trouvé anéanti, car ce dernier n'a justement pas commencé à produire ses effets, de sorte que le licenciement avec effet immédiat a remplacé le licenciement avec préavis* ».

Elle conclut encore à la confirmation du jugement entrepris en ce que les demandes en condamnation ont été rejetées et relève que la réparation du préjudice matériel subi pendant la période de référence retenue par l'appelant est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Elle affirme que le salarié est resté passif dans la recherche d'un nouvel emploi et estime que la demande en indemnisation du dommage matériel est surfaite au vu du montant du salaire touché.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, l'appelant insiste sur l'autonomie des licenciements intervenus et estime qu'ils doivent être fondés sur des motifs différents.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté par PERSONNE1.) le 1^{er} septembre 2021 contre le jugement du 22 juillet 2021, lui notifié le 27 juillet 2021, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident relevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le second licenciement avec effet immédiat ne remplace, ni n'absorbe le premier licenciement avec préavis.

En effet, les deux actes de résiliation coexistent, ils suivent chacun ses propres règles et peuvent causer des préjudices distincts.

Il est à cet égard indifférent que le licenciement avec effet immédiat soit intervenu avant que la période de préavis en rapport avec le premier renvoi ait commencé.

C'est à juste titre que les juges de première instance, en présence de deux licenciements, l'un avec préavis et le deuxième avec effet immédiat, ont examiné d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a mis définitivement fin aux relations de travail.

Le tribunal du travail a encore rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement et a considéré à bon droit qu'il découle de la lecture de la lettre du 12 juillet 2019 que l'énoncé des motifs fournis revêt le caractère de précision légalement requis.

En effet, reprochant à son salarié d'avoir quitté son poste de travail et de ne plus s'être présenté à son lieu de travail depuis plusieurs jours, l'employeur n'était pas au surplus tenu de préciser les conséquences de cette absence sur l'activité de l'entreprise ou de détailler autrement le caractère de motif grave, dès lors qu'en principe une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors judiciairement été rejeté.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a, suite à la remise en main propre, en date du 8 juillet 2019, de la lettre de licenciement avec préavis, quitté son poste de travail et qu'il ne s'y est plus présenté jusqu'à la date de son licenciement avec effet immédiat en date du 12 juillet 2019.

La juridiction du premier degré a à raison considéré que ni l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), ni l'échange de messages SMS avec son collègue de travail PERSONNE4.), ne sont de nature à établir une dispense de travail du salarié suite à la remise de la lettre de congédiement avec préavis, ces pièces ne faisant que rapporter les événements tels qu'ils leur avaient été décrits par l'appelant.

Comme l'a relevé le tribunal, étant donné que l'employeur n'a pas accordé au salarié une dispense de travail dans la lettre de licenciement pour le délai de préavis, il serait étonnant qu'il lui accorde une dispense de travail, de plus oralement, pour la période antérieure.

Les juges de première instance ont rappelé à juste titre que la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat.

En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute.

L'appelant justifie en instance d'appel ses absences en affirmant n'avoir pas reçu de travail pour la période litigieuse.

En cas d'absence du salarié, il n'appartient pas à l'employeur de prouver qu'il a donné du travail à ce dernier, mais bien au salarié d'établir une dispense de travail.

Par ailleurs, il paraît difficile pour un employeur de charger d'une tâche un salarié absent.

Il y a partant lieu de retenir que l'appelant étant en absence injustifiée à compter de son abandon de poste du 8 juillet 2019 jusqu'au jour de son licenciement, soit pendant 4 jours ouvrables.

Une absence sans justification de plusieurs journées, de surcroît après un abandon de poste, en l'occurrence de quatre jours consécutifs, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales non établies en l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'employeur n'a, pour le surplus pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise.

C'est partant à bon droit que les premiers juges ont qualifié de justifié le licenciement avec effet immédiat de l'appelant, intervenu le 12 juillet 2019.

Un licenciement avec effet immédiat postérieur à un premier congédiement avec préavis ne dispense pas l'employeur de répondre à une demande de motifs du salarié ayant trait au premier licenciement.

Il est constant en cause que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas répondu à la demande de l'appelant, formulée par lettre recommandée de

son mandataire, datée du 25 juillet 2019, de lui communiquer les motifs de son licenciement.

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail dispose que *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux »* et qu'*« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif »*.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal de travail a déclaré abusif le congédiement avec préavis de PERSONNE1.) du 8 juillet 2019.

Au vu des décisions intervenues quant à la régularité des deux licenciements et de leur interaction, les juges de première instance ont encore justement débouté l'appelant de ses demandes en indemnisation formulées en rapport avec le renvoi pour faute grave.

Pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure, ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'en principe aucun salaire ne soit dû lorsqu'aucun travail n'a été accompli.

Par conséquent, à défaut d'exécution de tout travail par PERSONNE1.), sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour l'intervalle entre les deux licenciements est à rejeter, par confirmation du jugement entrepris.

La Cour approuve finalement le tribunal du travail, par adoption de ses motifs, d'avoir alloué au salarié à titre de dédommagement du préjudice moral subi en rapport avec le licenciement avec préavis la somme de 500 euros.

Au vu de l'issue globale du litige, il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de chacune des parties les sommes exposées par elles et non comprises dans les dépens, de sorte que leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas fondées, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

partant, confirme le jugement déféré,

dit non fondées les demandes des parties au litige en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Denis CANTELE, sur ses affirmations de droit.

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.