

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 81/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00225 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN
d'Esch-sur-Alzette du 21 décembre 2021,

comparant par Maître Edevi AMEGANDJI, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et :

1) 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 GLODEN,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

2) l'ÉTAT 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 GLODEN,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2022.

Saisie le 12 juin 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) au greffe du tribunal du travail de Luxembourg tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu par courrier daté du 13 avril 2020, qualifié d'abusif par la requérante, la juridiction du travail de première instance, par jugement contradictoire du 19 novembre 2021, après avoir déclaré la demande recevable en la forme, a dit le licenciement en cause régulier et justifié et a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes, tout en la condamnant au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros au profit de son ancien employeur et au remboursement à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, des indemnités de chômage d'un montant de 16.859,51 euros, lui versées pour la période allant du 6 mai 2020 au 28 février 2021.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a retenu que « *les absences litigieuses du 19 mars 2020 au 13 avril 2020 doivent être considérées comme*

étant des absences injustifiées », alors que « l'article 2 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ne permet pas de justifier l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail à partir du 19 mars 2020 étant donné que le prédit règlement ne visait qu'une fermeture pour le public et que les services à emporter, de drive-in et de livraison à domicile demeuraient toujours possibles ».

Il a considéré que ces absences injustifiées sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 décembre 2021.

L'appelante estime avoir été en droit, en raison de la pandémie du Covid-19, de s'absenter de son lieu de travail à compter du 18 mars 2020.

Devant travailler sans masque, sans gants ni vitre de protection, tout en étant physiquement proche d'autres personnes ou se trouvant avec elles en un lieu clos, elle aurait eu des motifs raisonnables de penser qu'elle était exposée à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de sorte qu'elle aurait pu exercer son droit de retrait prévu à l'article L.312-4, paragraphe (4), du Code de travail.

Elle considère qu'étant donné la restriction de l'activité de son employeur en raison des mesures prises pour lutter contre la propagation du virus, son absence ne revêtirait pas le caractère de gravité de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif, par réformation du jugement déféré. Elle réclame, en instance d'appel, la somme de 4.283,98 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 25.703,88 euros du chef de préjudice matériel, ainsi que la somme de 6.425,97 euros du chef de préjudice moral. Elle demande à être déchargée des condamnations au paiement prononcées à son encontre en première instance et sollicite une indemnité de procédure de 4.000 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement de première instance.

Elle fait valoir que l'appelante ne lui a fourni, pendant toute la durée de son absence, aucune explication quant aux raisons l'ayant poussée à ne pas venir travailler.

Celle-ci resterait en défaut d'établir « un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité », afin de justifier son absence à son poste de travail.

Elle affirme avoir modifié son activité au début de la pandémie afin de promouvoir les services de *take-away* et de livraison à domicile.

Elle insiste sur le fait qu'elle a mis en place toutes les mesures nécessaires afin de lutter contre le virus Covid-19 dès le premier jour de la pandémie.

L'intimée souligne que la présence de l'appelante, en sa qualité de femme de charge, était indispensable au bon fonctionnement de son entreprise, alors que les exigences de propreté des locaux devaient être renforcées en raison de la situation sanitaire.

Elle estime que l'absence de la salariée pendant presque quatre semaines constitue un motif réel et sérieux justifiant un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par audition de témoins, tendant à établir notamment l'absence de l'appelante de son poste de travail du 19 mars 2020 au 13 avril 2020 et des perturbations, de ce fait, au bon fonctionnement de son entreprise.

En conséquence, l'intimée conclut au rejet des prétentions indemnitaires de l'appelante, sinon à les voir réduire à de plus justes proportions.

Elle sollicite finalement une indemnité de procédure de 3.000 pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 16.859,51 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelante pendant la période du 6 mai 2020 au 28 février 2021, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 21 décembre 2021 contre le jugement du 19 novembre 2021 est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il convient de constater, à titre liminaire, que la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi n'est plus contestée en instance d'appel.

L'appelante reconnaît ne plus s'être présentée à son poste de travail à partir du 19 mars 2020 jusqu'à la date de son licenciement en date du 13 avril 2020.

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.

PERSONNE1.), tenue de justifier son comportement (cf. Cass. 4 juin 2015, N°48/15, numéro 3480 du registre), donc son absence à compter du 19 mars 2020, est restée en défaut d'établir, en instance d'appel tout comme en première instance, qu'elle aurait été exposée, sur à son lieu de travail, à un « danger grave, immédiat et qui ne peut être évité ». La seule existence de la pandémie du Covid-19 à ce moment ne permet pas de retenir cet état, ce d'autant moins que l'appelante ne fait pas état d'une comorbidité, d'une vulnérabilité ou d'autres problèmes médicaux de nature à la considérer comme personne à haut risque.

Aucune disposition du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ne permet de légitimer l'absence de l'appelante de son lieu de travail à partir du 19 mars 2020.

En effet, si ce règlement édictait des limitations de déplacement pour le public, des mesures concernant les établissements recevant du public, notamment une fermeture au public des établissements relevant du secteur HORECA, et des limitations des activités économiques, il permettait néanmoins à tout salarié de se déplacer vers son lieu de travail pour l'exercice de son activité professionnelle et aux restaurants d'effectuer des services à emporter, de drive-in et de livraison à domicile.

Il s'ensuit que le tribunal de travail a retenu à bon droit que le contrat de travail de PERSONNE1.) n'a pas été résilié en violation des dispositions de l'article L.312-4, paragraphe (4), du Code de travail et que les absences litigieuses du 19 mars 2020 au 13 avril 2020 doivent être considérées comme étant des absences injustifiées.

La juridiction du premier degré est encore à approuver en ce qu'elle a estimé que ces absences injustifiées pendant presque quatre semaines sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus que, pendant toute cette période, l'appelante est restée en défaut d'informer son employeur des raisons de son absence.

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

Le jugement entrepris est encore à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a déclaré fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre PERSONNE1.) et condamné celle-ci au remboursement des indemnités de chômage touchées pendant la période du 6 mai 2020 au 28 février 2021 d'un montant de 16.859,51 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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 SOCIETE1.) l'entièreté 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 1.000 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et 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,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

partant, condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Franca ALLEGRA, 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.