

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 93/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2020-00771 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg des 30 et 31 juillet 2020,

comparant par Maître Sonia DIAS VEIDEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN du 31 juillet 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE NOESEN 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-1475 Luxembourg, 1, plateau du Saint Esprit, représentée aux fins des présentes par Maître Jean-Paul NOESEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 HOFFMANN du 30 juillet 2020,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 mars 2023.

Saisie d'un appel de PERSONNE1.) tendant, par réformation du jugement du 16 juin 2020 rendu par le tribunal du travail de et à Luxembourg, à voir dire, principalement, qu'il bénéficiait de la protection contre le licenciement en raison de sa maladie, subsidiairement, que la lettre de licenciement ne répond guère aux prescriptions légales quant à la précision, plus subsidiairement, que la faute telle qu'alléguée par l'employeur ne revêt pas les caractéristiques d'un manquement grave, ainsi qu'à voir déclarer, en toute hypothèse, le licenciement intervenu abusif et condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, sinon à voir constater qu'il mérite le bénéfice de l'application de l'article L.521-4, paragraphe (6), alinéa 1^{er}, du Code du travail et de ne le condamner qu'au remboursement d'une partie des indemnités de chômage touchées, la juridiction de céans a, par arrêt contradictoire du 13 janvier 2022, reçu l'appel et, avant tout autre progrès en la cause, dit qu'il y a lieu de vérifier par audition de témoins « *si en date du 29 avril 2014, dès son arrivée à son poste de travail, PERSONNE2.) a prévenu oralement sa hiérarchie de l'absence, pour cause de maladie, de son époux PERSONNE1.) et qu'en date du 30 avril 2014 elle a réitéré cette information oralement auprès de l'employeur* », tout en réservant le surplus et les frais.

Après exécution de cette mesure d’instruction, PERSONNE1.), dans ses conclusions récapitulatives notifiées le 3 février 2023, estime avoir rapporté la preuve d’avoir fait porter valablement l’information de son incapacité de travail pour cause de maladie, en date du 29 avril 2014, à son employeur. A cet égard, il fait valoir que son épouse, PERSONNE2.), aurait été le seul témoin assermenté et que de ce fait, il y aurait lieu de lui allouer la plus grande crédibilité.

Il en conclut qu’il était en conséquence, au moment de son licenciement, protégé par les dispositions de l’article L.121-6 du Code du travail, de sorte que son licenciement serait à considérer comme abusif.

Il reprend ses moyens formulés dans l’acte d’appel et estime par ordre de subsidiarité croissant que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux exigences de précision légales et qu’une absence couvrant tout au plus une journée et demie sans antécédent dans son chef ne saurait constituer une faute grave justifiant un renvoi avec effet immédiat.

Il conteste avoir reçu des avertissements antérieurs et donne à considérer que l’intimée n’est pas à même de présenter la moindre preuve d’envoi à ce sujet.

Il réitère ses revendications indemnitaires et demande, en cas de confirmation du jugement quant à la régularité de son licenciement, de ne le condamner qu’au remboursement d’une partie des indemnités de chômage touchées.

Ayant été admis au bénéfice de l’assistance judiciaire, il demande acte qu’il renonce à sa demande en obtention d’une indemnité de procédure, tout en contestant les demandes adverses à ce titre.

La société anonyme SOCIETE1.), dans ses conclusions récapitulatives notifiées le 16 janvier 2023, demande d’écarter, au vu des contradictions dans ses témoignages de 2015 et 2022, les dépositions de PERSONNE2.).

Elle affirme qu’PERSONNE3.) n’exerçait pas la fonction d’administrateur en son sein au moment du congédiement et qu’elle n’était ni la supérieure hiérarchique de l’appelant, ni déléguée afin de recevoir une information d’absence d’un autre salarié. Comme celle-ci ne faisait pas partie de « *la sphère dirigeante et décisionnelle* » au moment des faits, son témoignage ne serait pas à écarter et une information d’absence lui donnée ne pourrait être considérée comme valablement adressée à l’employeur.

Elle estime que l'appelant reste en défaut d'établir qu'il l'aurait informée valablement de son incapacité de travail pour cause de maladie en date du 29 avril 2014.

Elle est d'avis que la faute reprochée au salarié, à savoir une absence injustifiée, a été clairement énoncée dans la lettre de licenciement.

Elle considère qu'une absence injustifiée de plus d'un jour justifie le licenciement intervenu et que c'est à juste titre que le tribunal du travail a, à cet égard, pris en compte les antécédents du salarié et les circonstances de l'espèce. Elle fait encore valoir que cette absence injustifiée a fortement désorganisé son service.

Elle demande en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux justifié.

A titre subsidiaire, l'intimée conteste les préjudices matériel et moral réclamés en leur principe et leurs quanta. Elle fait notamment valoir que le salarié reste en défaut de prouver tout dommage matériel alors qu'aucune démarche en vue de retrouver un nouvel emploi ne figure au dossier. Elle conteste les revendications de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et demande de les plafonner à une période de deux mois.

Elle réclame une indemnité de procédure de 4.000 euros pour la première instance et de 6.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sollicite, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, principalement, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant brut de 14.624,68 euros, réglé en tant qu'indemnités de chômage pendant la période de mai 2014 à mars 2015 et subsidiairement, le paiement de ce même montant par la société anonyme SOCIETE1.), pour le cas où le jugement de première instance serait réformé.

Appréciation de la Cour

Il est rappelé que PERSONNE1.), au service de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de cuisinier, a été licencié avec effet immédiat en date du 30 avril 2014. Bénéficiant d'une prolongation de son incapacité de travail

pour cause de maladie à compter du 28 avril 2014 jusqu'au 1^{er} juin 2014, il fait valoir que son épouse PERSONNE2.) en a informé son employeur le 29 avril 2014, jour où il aurait dû reprendre le travail.

Il est constant en cause que l'appelant a été absent les 29 et 30 avril 2014 de son poste de travail.

Lors de l'enquête du 9 mars 2022, PERSONNE2.) a notamment déclaré :

« Le patron est arrivé plus tard. J'ai dû lui dire que mon mari était malade, mais comme je l'avais déjà dit à la patronne, mais je ne me rappelle pas. (...) Je maintiens que lorsque je suis arrivée au travail le mardi, 29 j'ai dit à la patronne que mon mari était malade. (...) J'ai seulement parlé avec Madame PERSONNE3.). (...) Vous me rappelez que l'épouse du patron conteste avoir été informée. Je maintiens que à Madame je l'ai dit sûr. C'était elle qui était la patronne. Je maintiens que j'étais tout seule avec la patronne quand elle lui a dit que son mari était malade. Pour le reste je ne suis pas sûre si j'en ai encore parlé à quelqu'un. Je n'ai pas donné la possibilité à discuter sur ce sujet avec la patronne, je lui ai dit que mon mari était malade dans la cuisine. La patronne a parlé pour elle-même, sans plus. »

Lors de l'enquête du 21 septembre 2015 qui a eu lieu dans le cadre de la première instance, le même témoin avait déposé à ce sujet : *« Le jour d'après, le mardi, j'ai informé Monsieur PERSONNE4.) de l'incapacité de travail de mon mari dès mon arrivée au travail. Le jour d'après, j'ai encore une fois informé Monsieur PERSONNE4.) que mon mari était malade ».*

Au vu des contradictions dans ces dépositions relatives à la personne à laquelle l'information portant sur une prolongation de l'incapacité de travail de l'appelant aurait été donnée, il y a lieu de considérer que la preuve que l'employeur a été valablement avisé de cet état, avant l'envoi, le 30 avril 2014, de la lettre de licenciement n'est pas rapportée, ce d'autant plus que PERSONNE4.) et PERSONNE3.), personnes certes entendues à titre de simple renseignement, affirment le contraire.

Le jugement déféré 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.

Le tribunal du travail, après avoir rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs du licenciement, a estimé à juste titre que l'employeur, en reprochant une absence injustifiée à son salarié dont la durée

pouvait être déduite de la lettre de congédiement, alors que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise, n'avait pas besoin d'indiquer spécialement les circonstances de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave, pour en conclure à bon droit qu'il avait énoncé le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

L'inexécution des obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié. La juridiction saisie doit partant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10, paragraphe (2), du même code.

Les avertissements antérieurs datés des 18 et 31 mars 2014, dont les faits qui en forment l'objet sont contestés en instance d'appel, ne peuvent être pris en considération, d'une part faute de preuve de leur réception par le salarié et d'autre part en raison de leur caractère vague respectivement pour reprocher une absence pendant le jour de repos de l'appelant.

Néanmoins, l'absence injustifiée, sans information de son employeur, pendant deux jours consécutifs du salarié, qui était le seul cuisinier au service de l'intimée et dont la carence a nécessairement perturbé le bon fonctionnement et l'organisation de l'entreprise de restauration relativement petite, constitue un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que PERSONNE1.) n'avait qu'une ancienneté de service de seulement 10 mois.

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

Aux termes de l'article L.521-4, paragraphe (6), du Code du travail, le caractère régulier du licenciement avec effet immédiat entraîne nécessairement la condamnation du salarié ayant bénéficié d'indemnités de chômage à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, *« le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision »*.

La faculté laissée à la juridiction du travail de relever le salarié du remboursement d'une partie des avances de chômage qu'il a touchées doit

rester réservée à des situations exceptionnelles, dûment justifiées, en prenant notamment en considération les efforts faits par le travailleur afin de retrouver un nouvel emploi et sa situation financière actuelle.

PERSONNE1.) ne prouve pas avoir entrepris la moindre démarche personnelle afin de retrouver un nouvel emploi suite à son licenciement. La simple inscription comme demandeur d'emploi est à cet égard insuffisante.

Il reste encore en défaut d'établir que son état de santé ne lui aurait pas permis, à l'époque de son congédiement, d'exercer une activité salariale.

Les pièces versées ne documentent pas non plus à suffisance de droit la situation matérielle actuelle exacte de l'appelant dans la mesure où les revenus de son épouse ne sont pas détaillés, étant précisé que suivant le certificat d'affiliation versé en cause, celle-ci est, depuis le 6 mars 2019, salariée auprès du syndicat d'initiative et de tourisme de Consdorf.

Eu égard à ces considérations, la demande en réduction du montant à rembourser n'est pas fondée.

La Cour estime néanmoins, au vu notamment des revenus propres modestes de l'appelant et de son âge actuel (60 ans), qu'il convient de le faire bénéficier d'un remboursement échelonné à raison de 250 euros par mois.

Il y a lieu de donner acte à PERSONNE1.) de ce qu'il renonce à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

La société anonyme SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par la loi, ses demandes en allocation d'une telle indemnité pour les deux instances sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en continuation de l'arrêt du 13 janvier 2022,

dit l'appel non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris, sauf à dire que la condamnation prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) au profit de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, est assortie du bénéfice d'un paiement échelonné à raison de 250 euros par mois,

donne acte à PERSONNE1.) de ce qu'il renonce à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

dit non fondées les demandes de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'indemnités de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Jean-Paul NOESEN et de M^e Georges PIERRET, sur leurs 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.