

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 17/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier février deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00372 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier 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 Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg, du 18 février 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT 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-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,
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 SIEDLER,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 29 juillet 2019 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.), à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions à l'audience des plaidoiries en première instance, les sommes de 5.352,19 et 15.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis du chef de son licenciement avec préavis intervenu en date du 11 décembre 2018, qualifié d'abusif, sinon d'irrégulier, par le requérant, ainsi que la somme totale de 583,12 euros à titre de primes pour les années 2018 et 2019, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 13 janvier 2022, entre autres, déclaré ledit licenciement régulier et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en indemnisation. La demande en paiement d'une prime pour l'année 2018 a été déclarée non fondée, mais il a été fait droit à cette demande pour l'année 2019, à concurrence du montant de 154,07 euros.

La juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a décidé de ne pas prendre en considération les absences du salarié jusqu'au 20 janvier 2017, au motif qu'elles font immédiatement suite à la survenance de l'accident du travail du 19 août 2016 et doivent être considérées comme étant la conséquence immédiate de cet accident, partant comme trouvant leur origine dans l'activité professionnelle du travailleur.

Elle a retenu par la suite qu' « PERSONNE1.) laisse d'établir l'origine professionnelle de ses absences pour raison de maladie au courant de l'année 2018 », que « durant l'année 2018, le requérant a de manière répétée été absent de son lieu de travail pour raisons de santé, alternant des périodes de présence et des périodes d'absence plus ou moins longues (entre deux à trois

jours et plus d'un mois) sur base de divers certificats médicaux tantôt isolés, tantôt successifs », pour ensuite qualifier lesdites absences, au vu de leur fréquence et de leur durée, comme absentéisme habituel pour raisons de santé.

Le tribunal du travail a conclu que « l'absentéisme habituel d'PERSONNE1.) constitué d'absences nombreuses et répétées ayant dès lors nécessairement apporté une gêne indiscutable au bon fonctionnement du service et l'employeur n'ayant plus pu compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le licenciement du 11 décembre 2018 est à déclarer fondé ».

Le licenciement avec préavis n'ayant pas été considéré comme abusif, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), a été débouté de sa demande en condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage versées au salarié pour la période d'avril 2019 à mai 2020.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 18 février 2022.

Il fait valoir que les absences durant l'année 2018 sont dues à une seconde opération en date du 12 février 2018, nécessaire pour enlever le matériel mis en place à l'occasion de la première intervention chirurgicale subséquente à l'accident de travail du 19 août 2016.

Il affirme avoir été contraint d'exécuter le même travail et les mêmes tâches sur les chantiers qu'avant la survenance de son accident, malgré les indications en sens contraire des médecins du travail. Il se réfère à cet égard à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), versée en cause. A titre subsidiaire, il demande qu'il soit enjoint à l'employeur, sous peine d'astreinte, de communiquer les rapports journaliers remis, lesquels renseigneraient les tâches quotidiennes accomplies pour chaque équipe et chaque salarié.

Il se rallie à la motivation du jugement entrepris en ce que celui-ci a constaté qu'il ressort du courrier du 1^{er} février 2017 qualifié d'avenant, ensemble les fiches de rémunération versées en cause, que la journée de récupération accordée tous les douze jours avait pour contrepartie un allongement de la durée de travail quotidienne de 40 minutes et ne se traduisait dès lors pas par une réduction du temps de travail.

Il considère que les absences au travail pendant l'année 2018, toutes liées à des problèmes de dos, trouveraient leur cause simultanément dans le

comportement de l'employeur, qui n'aurait pas respecté les restrictions dans les charges à lui imposer, et dans l'accident de travail, de sorte que le congédiement ne reposerait pas sur des motifs réels et sérieux. A cet égard, il souligne que toutes les périodes d'arrêt de travail ont été indemnisées du chef de l'accident de travail survenu le 16 août 2016.

L'appelant demande en conséquence à la Cour de déclarer le licenciement litigieux abusif, sinon irrégulier, par réformation de la décision attaquée.

Il reprend ses revendications financières exposées en première instance et réclame les sommes de 5.352,19 et 15.000 euros à titre d'indemnisation pour les préjudices matériel et moral subis du chef de son licenciement avec préavis qualifié d'abusif.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT 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 société anonyme SOCIETE2.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée au litige, à lui rembourser la somme de 32.473,07 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelant pendant la période d'avril 2019 à mai 2020, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

La société anonyme SOCIETE2.), qui se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité en la pure forme de l'acte d'appel, est d'avis que la preuve du caractère professionnel de la maladie de l'appelant, c'est-à-dire d'un lien causal entre les arrêts de travail et l'accident, n'est toujours pas rapportée.

Dans ce contexte, elle fait valoir que le salarié a été dispensé, dès le mois d'avril 2017, de tout effort incompatible avec son état de santé et que depuis le 1^{er} février 2017, il a eu droit à un jour de récupération supplémentaire tous les 12 jours.

L'intimée conteste avoir passé outre les restrictions médicales imposées par le médecin du travail. Elle conteste la pertinence de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qui a quitté l'entreprise avant la deuxième intervention chirurgicale de l'appelant. A supposer que l'appelant ait effectué des tâches qu'il n'aurait pas dû exécuter en raison de son état de santé, il l'aurait fait de son propre gré et à l'insu de son employeur.

Elle demande la confirmation pure et simple du jugement de première instance.

A titre subsidiaire, les montants réclamés sont contestés, l'employeur faisant état, en ce qui concerne le préjudice matériel allégué, d'une inaction de l'appelant dans la recherche d'un nouvel emploi.

La société anonyme SOCIETE2.) sollicite la somme de 5.000 euros à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés pour faire assurer sa défense dans le cadre du présent litige, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 18 février 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 13 janvier 2022, lui notifié le 17 janvier 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

A titre liminaire, la Cour constate que le jugement déféré n'est entrepris par aucune des parties au litige par rapport aux primes de fin d'année de 2018 et 2019.

En instance d'appel, PERSONNE1.) ne remet pas non plus en cause la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi.

Dans la mesure où l'employeur a, en cours d'instance, versé les rapports journaliers sollicités, la demande en communication forcée de ceux-ci est devenue sans objet.

Quant au bien-fondé du licenciement

Suivant l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code de travail, un licenciement avec préavis doit reposer sur des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ces motifs doivent être réels et sérieux.

La maladie du salarié conduit en principe à une absence justifiée. Elle ne peut être sanctionnée en tant que telle. La désorganisation que peut causer l'absence répétée ou prolongée d'un travailleur figure normalement parmi les risques que tout employeur doit supporter.

Néanmoins, l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail en présence d'absences longues ou nombreuses et répétées, causant une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et dès lors que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Le licenciement en raison d'un absentéisme habituel pour raison de santé n'est cependant pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou un accident de travail lié à la dangerosité de l'activité professionnelle exercée, la preuve de ces dernières hypothèses incombant au salarié.

La réalité des absences invoquées n'est pas contestée par l'appelant.

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) a été victime d'un accident sur son lieu de travail en date du 19 août 2016. Il chuta d'une échelle, alors qu'il était en train de tirer des câbles et subit une fracture de la vertèbre L1 (cf. le rapport du médecin radiologue du 19 août 2016).

L'incident a été reconnu comme accident du travail par l'établissement public Association d'assurance accident.

Le tribunal du travail a retenu à juste titre que les absences du salarié jusqu'au 20 janvier 2017 (hormis une période couverte par des congés de récréation et une autre correspondant aux congés collectifs de fin d'année), documentées par des certificats médicaux d'incapacité de travail et faisant immédiatement suite à la survenance de l'accident du travail, doivent être considérées comme étant la conséquence immédiate de celui-ci, partant comme trouvant leur origine dans l'activité professionnelle du requérant. Il a dès lors considéré à bon droit que ces absences ne sauraient dès lors être prises en considération pour justifier le licenciement.

Il ressort du certificat médical du Dr PERSONNE3.) du 17 novembre 2020, que l'appelant a subi une deuxième intervention chirurgicale en date du 12 février 2018 pour enlever le matériel mis en place lors de la première intervention après l'accident. Suivant certificat, les arrêts de maladie d'PERSONNE1.) en 2018 sont tous liés au même problème de dos causé par l'accident du 19 août 2016.

Ce certificat est corroboré par ceux du Dr PERSONNE4.) des 2 et 3 février 2022, versés en instance d'appel.

Il se dégage encore des détails du calcul des indemnités pécuniaires de l'établissement public Caisse nationale de santé que les périodes d'incapacités de travail ont été indemnisées à titre d'accident de travail.

Au vu de ces éléments, la Cour retient, contrairement à la juridiction de première instance, qu'PERSONNE1.) a établi l'origine professionnelle de ses absences pour raison de maladie au courant de l'année 2018.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé de l'appelant n'était pas justifié, sans qu'il y ait lieu d'analyser si l'état de santé du travailleur s'est détérioré du fait du non-respect par l'employeur des restrictions imposées par le médecin du travail.

Il aurait appartenu à l'intimée de suivre les recommandations médicales telles qu'elles résultent de la fiche d'examen médical du 25 octobre 2018 (diminution des postures/tâches pénibles pour le dos, faire effectuer pendant une partie de la journée des tâches assises), au lieu de procéder en date du 11 décembre 2018 au renvoi du salarié.

Par réformation du jugement déféré, le licenciement litigieux est dès lors à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur une période de référence allant jusqu'au 14 octobre 2019 et réclame à ce titre la somme de 5.352,19 euros.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Par ailleurs, il ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, à sa qualification et approximativement à sa rémunération antérieure.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le salarié licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que l'appelant ait entrepris des efforts conséquents afin de trouver un nouvel emploi.

En effet, suivant les pièces versées, si une première demande d'emploi a été faite le lendemain de son congédiement, ce n'est que fin février 2019 qu'PERSONNE1.) semble avoir formulé une seconde demande d'emploi. Pendant la période de référence réclamée de dix mois, il n'a effectué que neuf candidatures pour un nouveau poste, dont cinq sur demande expresse de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dès lors, l'appelant ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice matériel prétendument subi et se trouvant en relation causale avec le licenciement abusif au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il s'ensuit qu'PERSONNE1.) doit être débouté de sa demande en indemnisation pour autant qu'elle concerne le préjudice matériel allégué.

Le jugement déferé est partant à confirmer, quoique pour d'autres motifs, sur ce point.

Préjudice moral

Compte tenu de l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé et de son ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement, le préjudice moral est à évaluer, ex aequo et bono, au montant de 3.000 euros.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'article L.521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Par cette disposition légale, le législateur a, entendu éviter le cumul entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que ce dernier perçoit de la part de son ancien employeur suite à une décision judiciaire déclarant le licenciement abusif pendant la même période.

Il en suit, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre

part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19).

Or, il ressort du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation d'PERSONNE1.) que celui-ci a perçu des indemnités de chômage à compter du 15 avril 2019, soit à compter de la fin de sa période de préavis.

A défaut de décision de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi par le salarié, la demande de l'ÉTAT n'a pas d'autre assise et doit partant être déclarée non fondée.

Le jugement est partant à confirmer, quoique pour d'autres motifs, sur ce point.

Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la société anonyme SOCIETE2.) est à débouter de ses demandes en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés et en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, eu égard à l'issue du litige et aux soins qu'il a requis, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé le 11 décembre 2018 par la société anonyme SOCIETE2.) à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral, jusqu'à concurrence du montant de 3.000 euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 29 juillet 2019 – jusqu'à solde,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, jusqu'à concurrence du montant de 500 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

condamne la société anonyme SOCIETE2.) à tous les frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés et en déboute,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE2.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT, 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.