

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 42/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du quatorze mars deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2022-00800 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 Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 15 juillet 2022,

comparant par Maître David GIABBANI, 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 GEIGER,

comparant par Maître Claude COLLARINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 GEIGER,

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

### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi le 7 février 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 13 décembre 2019 et à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, ainsi que des dommages et intérêts pour harcèlement moral et des arriérés de salaire, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement contradictoire du 7 juin 2022, a déclaré ledit licenciement justifié et débouté le salarié de toutes ses demandes. Celui-ci a encore été condamné à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 10.891,01 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées pendant la période du 10 janvier 2020 au 1<sup>er</sup> novembre 2020.

Le salarié avait soutenu en substance que le nouveau poste purement administratif auquel il avait été affecté par l'employeur ne correspondait pas à ses aptitudes professionnelles et que ce serait dès lors à bon droit qu'il ne serait plus présenté à son poste de travail en attendant qu'un nouveau poste lui soit proposé moyennant modification du contrat de travail et validation de ce poste par le médecin du travail.

La juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs, face aux moyens du salarié, a notamment retenu :

- que contrairement aux allégations de l'organisation syndicale dans son courrier du 15 novembre 2019 adressé à l'employeur, l'article L.326-9 du

Code du travail ne prévoit aucune dispense de travail en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail pour lequel il a été engagé,

- que d'après les dispositions du Code du travail, l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail et qu'il doit dans ce cas affecter ce salarié à autre poste de travail,
- que l'employeur, à la suite de la décision d'inaptitude lui notifiée le 13 novembre 2019 et même déjà avant cette date, à savoir dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019, à un moment où le salarié faisait part de son inaptitude à occuper son poste de travail de menuisier-monteur, l'a affecté à un poste purement administratif et dès lors moins physique que le poste pour lequel il était engagé,
- que dès lors, l'employeur, en affectant PERSONNE1.) à un autre poste dès le moment où il a été informé de l'inaptitude du requérant à occuper son ancien poste, a respecté les dispositions de l'article L.326-9, paragraphes (3) et (4), du Code du travail,
- que par courrier du 3 décembre 2019, l'employeur a informé son salarié que son contrat de travail n'était pas suspendu par la décision du médecin du travail du 12 novembre 2019 et qu'il n'était dès lors pas dispensé de se présenter sur son lieu de travail,
- que, malgré ce courrier, le travailleur ne s'est plus présenté sur son lieu de travail jusqu'au jour du licenciement en date du 13 décembre 2019,
- que cette absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019 est suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur et ce sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres motifs de licenciement avancés par l'employeur, lesquels à les supposer établis seraient, le cas échéant, des motifs surabondants de licenciement,
- que le salarié n'a pas établi qu'en l'affectant à de nouvelles fonctions, l'employeur aurait adopté une conduite fautive, répétée et volontaire dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité aurait perturbé l'exécution du contrat de travail ou aurait porté atteinte à son intégrité physique ou psychique.

PERSONNE1.) a, par exploit d'huissier du 15 juillet 2022, interjeté un appel limité contre ce jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement fondé et l'a débouté de ses demandes subséquentes.

Il considère que les motifs contenus dans la lettre de licenciement manquent de précision, de réalité et de sérieux.

Il estime que le fait de ne pas réagir au courrier de son syndicat du 15 novembre 2019, faisant état d'une dispense de travail, équivaldrait à un accord sur la dispense de travail.

Il reproche à l'intimée d'avoir modifié de force son contrat de travail en le faisant passer de menuisier poseur à un rôle de technicien ingénieur de chantier, fonction qu'il ne pouvait exercer faute de qualification et ce dès avant la décision du médecin du travail du 12 novembre 2019, le déclarant inapte à occuper le poste de monteur. En agissant de la sorte, l'employeur aurait procédé à une modification unilatérale de son contrat de travail et aurait manqué de loyauté envers lui.

A la suite de cette décision, il aurait été affecté à un poste dont l'intimée aurait dû savoir qu'il n'avait pas les compétences pour l'occuper, de sorte que son refus de travail aurait été légitime.

L'employeur, du fait de son attitude déloyale, l'aurait empêché d'intégrer un poste adapté.

Il demande, par réformation de la décision entreprise, à voir dire abusif son licenciement avec effet immédiat du 13 décembre 2019 et la condamnation de son ancien employeur, suivant ses dernières conclusions, à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de salaires, soit la somme de 12.334,96 euros, une indemnité de départ de 6.167,48 euros, ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis de respectivement 20.728,59 euros et 12.334,96 euros.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Selon la société anonyme SOCIETE1.) elle aurait expliqué de façon détaillée, dans la lettre de licenciement, que l'appelant avait déjà fait l'objet de trois avertissements, puis précisé à suffisance de droit les nouveaux faits invoqués à l'appui du renvoi avec effet immédiat.

Elle conteste avoir modifié de force le contrat de travail conclu entre parties.

L'intimée aurait affecté PERSONNE1.) dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019 à un poste purement administratif en adéquation à son expérience et à ses qualifications et ne nécessitant aucune formation spécifique, suite aux déclarations de ce dernier de ne pas être apte à exécuter son travail de menuisier respectivement des tâches manuelles. Or, l'appelant aurait tout simplement refusé, après quelques semaines, d'exécuter les tâches lui confiées.

En réalité, PERSONNE1.) n'aurait jamais accepté de ne pas avoir été réélu délégué du personnel aux élections du 12 mars 2019. Il se serait mis en incapacité de travail dès le lendemain du résultat de ces élections et n'aurait plus voulu travailler. L'appelant aurait voulu être licencié avec préavis pour pouvoir percevoir des indemnités de chômage.

L'intimée fait valoir que l'appelant ne s'est pas présenté sur son lieu du travail, malgré le courrier du 3 décembre 2019 informant le salarié que son absence à partir du 18 novembre 2019 est considérée comme injustifiée et sommant celui-ci de lui faire part de ses intentions.

Cette absence serait de nature à justifier le licenciement litigieux.

L'appelant n'aurait fait preuve d'aucune attitude constructive et se serait tout simplement borné à ne plus se présenter à son travail.

L'intimée conclut en conséquence à la confirmation pure et simple du jugement en cause.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quanta. A ce sujet, elle estime que l'appelant n'est pas recevable à réclamer des montants supérieurs à ceux sollicités en première instance. Elle argumente notamment que l'indemnité de départ ne saurait correspondre à deux mois de salaire, au motif que l'appelant disposait au moment du licenciement d'une ancienneté inférieure à dix ans et que le calcul des indemnités de départ et compensatoire de préavis est à effectuer sur base d'une moyenne mensuelle des rétributions perçues par le salarié pendant une année.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il exerce, en instance d'appel, 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 10.891,01 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelant pendant la période du 10 janvier 2020 au 1<sup>er</sup> novembre 2020, avec les intérêts légaux à partir du 3 mai 2022 jusqu'à solde.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 15 juillet 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 7 juin 2022, lui notifié le 10 juin 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Le recours est expressément limité aux dispositions du jugement déclarant le licenciement fondé et déboutant le salarié de ses demandes subséquentes.

La Cour constate donc que le jugement déféré n'est pas attaqué en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en obtention de dommages et intérêts pour harcèlement moral sur le lieu du travail et d'arriérés de salaire pour le mois de septembre 2019.

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat. Il est renvoyé à cet égard à la motivation du jugement déféré.

Il a considéré à bon droit, par des motifs adoptés par la Cour, que le libellé des faits faisant l'objet des avertissements antérieurs répond aux critères de précision légaux et que le libellé du nouveau motif invoqué à la base du licenciement, à savoir une absence injustifiée à partir du 18 novembre 2019, est suffisamment précis pour permettre au salarié de savoir ce qui lui est exactement reproché et à la juridiction saisie d'en apprécier le caractère réel et grave.

Par ailleurs, par rapport au reproche de ne plus s'être présenté sur son lieu de travail depuis plusieurs jours, il échet de préciser que 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 significative 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 été rejeté à juste titre.

Dans la lettre de licenciement du 13 décembre 2019, l'employeur reproche à PERSONNE1.), à côté des faits ayant fait l'objet de trois avertissements, d'avoir été en absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019.

Il est constant en cause que l'employeur avait confié des tâches purement administratives à l'appelant en date du 1<sup>er</sup> octobre 2019, soit à la reprise de travail du salarié après une longue période d'absence pour incapacité de travail (du 13 mars au 30 septembre 2019, à l'exception des journées du 19 et 20 août 2019) et alors que celui-ci l'avait informé qu'il ne se sentait plus apte à exécuter son travail de menuisier-monteur.

A noter que le salarié, par le biais de son organisation syndicale, avait déjà exprimé par courrier du 24 septembre 2019 ses réserves quant à « *son aptitude à reprendre son ancien emploi* » et demandé de prévoir un examen médical afin « *de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail* ».

Suivant décision du 12 novembre 2019, le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à occuper le poste de « monteur ».

PERSONNE1.) est venu travailler les 14 et 15 novembre 2019.

Par lettre datée du 15 novembre 2019 émanant de son syndicat, l'appelant fait part à son employeur de ce qu'il se considère, à la suite de la décision du médecin du travail précitée, « *en dispense de travail officielle jusqu'à nouvel ordre de votre part* », tout en précisant rester « *naturellement toujours à votre disposition afin de reprendre le travail à un autre poste sous condition d'obtenir l'aptitude à ce poste proposé* ».

La société anonyme SOCIETE1.) réagit par courrier de son mandataire du 3 décembre 2019. Elle fait part à son salarié qu'elle est d'avis que le contrat de travail liant les parties n'est pas suspendu en raison de la décision du 12 novembre 2019, que la déclaration d'inaptitude en cause « *ne le dispense en effet pas de son obligation première de se présenter sur son lieu de travail* » et le rend attentif que son « *comportement est constitutif d'une absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019* ».

Le tribunal du travail a noté à juste titre que l'article L.326-9 du Code du travail ne prévoit aucune dispense de travail en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail pour lequel il a été engagé.

Le contrat de travail n'est en effet pas suspendu par la déclaration d'inaptitude.

Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter sur son lieu de travail.

L'article L.326-9, paragraphes (3) et (4) du Code du travail, fait interdiction à l'employeur de maintenir le salarié déclaré inapte à l'ancien poste de travail et lui impose, « *dans la mesure du possible* », de l'affecter à un autre poste de travail.

L'employeur est partant obligé de rechercher un autre poste de travail, correspondant à la qualification et aux facultés résiduelles du salarié, au sein de l'entreprise et, le cas échéant, d'y affecter le salarié concerné.

Cette obligation légale n'impose pas pour autant à l'employeur de créer spécialement un poste pour le salarié inapte, ni de licencier un salarié pour le remplacer par le salarié inapte.

La recherche d'un poste adapté par l'employeur présuppose par ailleurs une collaboration de la part du salarié, ce dernier restant soumis à l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Du fait de la continuation des relations de travail, il n'était pas permis au salarié de refuser de se présenter sur son lieu de travail aussi longtemps que son employeur ne lui aurait pas proposé un poste de travail approprié.

Même s'il peut paraître souhaitable que l'affectation au nouveau poste de travail se fasse en concertation avec le médecin du travail, la loi ne dispose pas que cette affectation requiert l'avis conforme ou l'accord exprès préalable dudit médecin.

Le salarié ne saurait faire dépendre l'exécution de son obligation première de se présenter sur son lieu de travail d'un tel accord préalable, ce d'autant moins qu'en l'occurrence l'employeur l'avait déjà affecté à un poste administratif ne nécessitant pas d'efforts physiques.

La réaffectation du salarié, inapte à occuper son dernier poste de travail, ne peut être considérée *ipso facto* comme une modification en défaveur de celui-ci, donnant lieu, comme prétendu par l'appelant, à l'application des dispositions de l'article 121-7 du Code du travail.

PERSONNE1.) soutient, sans l'établir, avoir été affecté à un poste qu'il ne pouvait exercer faute de qualification.

Les tâches demandées au salarié, à savoir notamment, suivant les fiches de planning versées au débat :

- établissement d'une nouvelle liste de matériel et de machines à commander pour avoir un montage de menuiserie complet,
- analyse et établissement d'une liste de débit correcte dans le cadre d'un projet,
- établissement sur base de plans fournis des méthodes techniques de montage,
- proposition d'améliorations techniques et productives dans des opérations de montage,
- mise en évidence, dans un but d'amélioration de tous les points négatifs apparus lors des chantiers de montage sur lesquels il a travaillé,

ne semblent, a priori, pas excéder les compétences d'un menuisier-monteur ayant l'expérience professionnelle de l'appelant, ce d'autant moins que l'intimée lui a précisé que « *le temps nécessaire est à prendre pour ces divers points* » et que « *tous les services et personnes de la société sont à votre disposition pour vous aider dans cette démarche importante* ».

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'appelant ait sollicité de l'aide.

L'appelant ne précise pas en quoi auraient consisté exactement les difficultés à exécuter le travail demandé, qui ne demandait aucun effort physique et qui était partant conforme aux prescriptions du médecin du travail.

Il s'ensuit que l'employeur, en affectant PERSONNE1.) à un autre poste en raison de son inaptitude à occuper son ancien poste, a respecté les dispositions légales afférentes sans qu'une attitude déloyale ne puisse lui être reprochée.

L'appelant ne saurait arguer de son ignorance et soutenir que son refus de travail aurait été légitime, alors qu'il a été rendu attentif à ses obligations et aux conséquences de son refus de se présenter à son lieu de travail par son employeur suivant le courrier précité du 3 décembre 2019.

Son refus obstiné de ne pas se rendre sur le lieu de travail équivaut à un acte d'insubordination caractérisé qui, au vu de sa durée de quatre semaines, constitue à lui seul une cause justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les faits ayant fait l'objet des trois avertissements.

L'appel n'est partant pas fondé de ce chef.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 13 décembre 2019 et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

Le jugement est encore à confirmer, par adoption de la motivation y contenue que la Cour fait sienne, en ce qu'il a condamné l'appelant à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 10.891,01 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelant pendant la période du 10 janvier 2020 au 1<sup>er</sup> novembre 2020, avec les intérêts légaux à partir du 3 mai 2022 jusqu'à solde.

Il est enfin à confirmer en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure, dès lors que ce dernier a été débouté à bon droit de la totalité de ses demandes.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter au vu du sort réservé à son appel et aux dépens.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la société anonyme SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens.

Compte tenu 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 à déclarer 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,

confirme le jugement déferé,

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 anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) 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 M<sup>e</sup> Claude COLLARINI et de M<sup>e</sup> Franca ALLEGRA, 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.