

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 144/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un novembre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00647 du rôle

Composition:

Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller, président,
Françoise WAGENER, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 21 juin 2022,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, 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 NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 19 janvier 2018 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat, intervenu en date du 30 juin 2017, et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), actuellement dénommée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, des arriérés de salaire, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 17 mai 2022, entre autres, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer au salarié les sommes de :

- 1.500 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral,
- 5.287,58 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 1.736,04 euros à titre d'arriérés de salaire et

- 462,94 euros à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris,

ainsi que la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure. Le salarié a été débouté du surplus de ses demandes.

La demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), mis en intervention, en remboursement des indemnités de chômage versées, dirigée contre la partie mal fondée au fond du litige a été déclarée non fondée au motif qu'aucune disposition légale ne permet à l'ÉTAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur.

Pour déclarer abusif le licenciement querellé, la juridiction du travail de première instance, appréciant le résultat des enquêtes et contre-enquête tenues en exécution des jugements interlocutoires des 16 février 2021 et 16 novembre 2021, a considéré que l'employeur avait congédié PERSONNE1.) pendant son « *congé de maladie* ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du jugement du 17 mai 2022 et « *pour autant que de besoin et à toutes fins utiles* » de certains points de la motivation du jugement du 16 novembre 2021, par exploit d'huissier du 21 juin 2022.

L'appelante, qui reproche à l'intimé une absence au travail injustifiée de 15 jours, conteste la réalité de l'accident de travail que PERSONNE1.) prétend avoir subi en date du 13 juin 2017. Elle affirme ne pas avoir été informée d'un tel accident.

Elle soutient avoir adressé les courriers de convocation aux contre-examens médicaux datés du 26 juin 2017 à l'adresse indiquée par le salarié sur l'enveloppe moyennant laquelle le certificat médical du 23 juin 2017 lui avait été transmis.

Elle estime que le fait de ne pas s'être présenté aux contre-examens médicaux établirait que les certificats médicaux produits par le salarié seraient des certificats de complaisance respectivement des faux, de sorte qu'elle aurait renversé la présomption d'incapacité de travail attachée à ceux-ci. Le licenciement prononcé en date du 30 juin 2017 serait dès lors à qualifier de

régulier au vu de l'absence injustifiée de l'intimé depuis le 15 juin 2017 et celui-ci serait en conséquence à débouter de l'ensemble de ses demandes.

L'appelante précise que l'intimé aurait pris, à la fin du mois de juin 2017, 108 heures de congé.

Elle conclut au rejet du recours de l'ÉTAT en faisant valoir que les indemnités de chômage auraient été accordées de manière fautive au salarié qui n'aurait pas rempli les conditions légales pour se les voir attribuer pendant la période d'attribution du 13 novembre 2017 au 13 février 2018, alors que ce dernier serait le gérant d'une société de construction depuis le 12 octobre 2017.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

PERSONNE1.), qui se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, se dit victime d'un accident de travail survenu en date du 13 juin 2017 qui aurait immédiatement été porté à la connaissance de la fille du gérant de l'appelante.

Il aurait néanmoins poursuivi son travail et serait venu travailler le lendemain. Cependant, en raison de fortes douleurs, il se serait résolu à se rendre à l'hôpital le soir du 14 juin 2017 et se serait trouvé par la suite en incapacité de travail dûment justifiée.

Il affirme que lors d'une réunion en date du 15 juin 2017, à laquelle il s'était rendu en dépit de son état d'incapacité de travail, il aurait expliqué « *les raisons de sa maladie directement à son employeur* ». Les lettres l'invitant à se présenter à des visites médicales n'auraient pas été adressées à son adresse effective, mais à celle de son futur logement. N'ayant partant pas eu connaissance de ces convocations, il n'aurait pas pu se rendre aux contre-examens médicaux. L'employeur n'aurait ainsi pas renversé la présomption attachée aux certificats médicaux versés.

L'intimé approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le licenciement litigieux est abusif pour avoir été notifié en période d'incapacité de travail dûment justifiée.

Il se rapporte à prudence de justice quant au caractère suffisamment précis de la lettre de licenciement.

Il conteste la réalité des reproches formulés et estime que même à les supposer établis, ils ne sont pas de nature à justifier un licenciement pour faute grave.

Dans la mesure où le gérant de l'appelante aurait « *très clairement et même violemment fait savoir à son salarié qu'il ne voulait plus de lui dans son entreprise et voulait le forcer à signer une lettre de licenciement* », on ne saurait considérer que l'absence du 26 au 30 juin 2017 soit constitutive d'une faute dans son chef.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour de confirmer la décision attaquée en ce qu'elle a déclaré abusif son licenciement et, par adoption des motifs des juges de première instance, en ce qu'elle a déclaré fondées ses demandes en obtention d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, à concurrence des montants respectifs de 1.736,04 euros et 462,94 euros.

Il demande, en interjetant implicitement appel incident sur ces points, de porter le montant de l'indemnité compensatoire de préavis allouée à 6.554,14 euros en prenant en considération son salaire mensuel moyen et de lui allouer les sommes de 23.618,89 euros et 5.000 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il réclame encore le remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés à hauteur de 19.205,31 euros, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT interjette appel incident du jugement du 17 mai 2022 et réclame, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au litige au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 13 novembre 2017 au 13 février 2018 d'un montant de 4.469,62 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 janvier 2021.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 21 juin 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 17 mai 2022, lui notifié le 19 mai 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel interjeté contre le jugement du 16 novembre 2021 est cependant irrecevable, alors qu'un appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours

être dirigé contre un point tranché au dispositif d'un jugement et non à l'encontre de sa motivation. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne sollicite par ailleurs, ni dans son acte d'appel, ni dans ses conclusions de synthèse, la réformation de ce jugement.

Les appels incidents, interjetés conformément à la loi, sont recevables.

La demande de PERSONNE1.) tendant à la répétition des frais et honoraires d'avocat exposés, formulée pour la première fois en instance d'appel, n'a pas été contestée quant à sa recevabilité.

A titre liminaire, face aux conclusions de l'intimé qui, en instance d'appel, se rapporte à prudence de justice quant au caractère suffisamment précis de la lettre de licenciement, la Cour retient que la lettre de renvoi avec effet immédiat du 30 juin 2017 répond aux exigences de précision légales.

Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur deux certificats de maladie couvrant les périodes respectives du 15 au 22 juin 2017 et du 23 juin au 2 juillet 2017 et qu'à la suite de la réception du deuxième certificat médical, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a convoqué son salarié à deux contre-expertises médicales en date des 28 et 29 juin 2017.

La production d'un certificat médical ne constitue qu'une présomption simple de la justification de l'absence.

L'employeur, pour vérifier l'incapacité de travail invoquée, peut, comme en l'occurrence, demander à son salarié de se soumettre à des visites médicales supplémentaires que le travailleur ne peut refuser sans motifs valables.

PERSONNE1.) affirme qu'il n'aurait pas encore habité à sa nouvelle adresse à Remich au moment de l'envoi des lettres recommandées l'invitant à se présenter aux visites médicales. Il aurait toujours demeuré au logement, mis à sa disposition par l'employeur, situé à Waldwisse en France. Il n'aurait ainsi pas eu connaissance de ces convocations.

Au vu du premier certificat d'incapacité de travail et de l'enveloppe contenant le deuxième certificat médical renseignant tous les deux la nouvelle adresse du salarié à Remich, ainsi que du fait que le certificat de résidence transmis à l'employeur indique que PERSONNE1.) habite depuis le 7 juin 2017 à

Remich, l'employeur pouvait légitimement admettre que son salarié avait déjà déménagé.

Les avis de réception et le document « track and trace » des courriers recommandés de convocation aux contre-expertises mentionnent par ailleurs que le salarié en a été avisé.

Une éventuelle non-réception de ces courriers recommandés ne peut dès lors être imputée à l'appelante, mais résulte des informations précitées lui communiquées par l'intimé quant à son domicile, dont ce dernier doit supporter les conséquences.

Dans son jugement du 16 novembre 2021, le tribunal du travail a observé encore qu'il ne résulte pas des témoignages de l'enquête que l'employeur avait, au moment de l'envoi des convocations aux contre-examens médicaux, été informé que le salarié habite toujours à Waldwisse. Il a retenu qu'en ne se mettant pas en mesure de réceptionner les prédits courriers, l'intimé a commis une faute ayant eu pour conséquence de faire obstruction au droit de contrôle de son employeur.

La Cour ne saurait approuver le jugement déféré du 17 mai 2022 d'avoir retenu qu'« *au regard des certificats médicaux versés et eu égard au fait que l'absence du [salarié] aux contre-examens médicaux s'explique en l'espèce par le fait qu'il n'a pas reçu les convocations à ces contre-examens* », l'employeur « *n'a pas renversé la présomption de maladie* ».

En effet, il résulte des développements qui précèdent que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pouvait légitimement estimer que PERSONNE1.) avait été valablement touché par les convocations.

Informée par les médecins du fait que l'intimé ne s'était pas rendu aux rendez-vous fixés et en l'absence de toute information ou justification de la part de ce dernier quant à un éventuel empêchement, l'appelante pouvait considérer avoir renversé la présomption de maladie et estimer que son salarié était apte au travail à partir de la date fixée pour le premier examen médical, soit le 28 juin 2017.

PERSONNE1.) n'était partant plus protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail au moment du licenciement.

Il n'en demeure pas moins que le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

La présence au travail constitue une obligation de résultat, de sorte qu'en cas d'absence, le salarié est en principe en faute.

En l'occurrence, la faute de PERSONNE1.) consiste à ne pas s'être mis en mesure de pouvoir donner suite à un contrôle éventuel de son incapacité de travail alléguée, empêchant ainsi son employeur d'exercer son droit de contrôle et entraînant une absence injustifiée de son lieu de travail.

Ce comportement est contraire à l'obligation du salarié d'exécuter de bonne foi son contrat de travail et dénote, eu égard encore à la faible ancienneté de l'intimé de seulement quelques mois, dans son chef une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur.

Il constitue, au vu des circonstances de l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte.

Il justifie, en conséquence, le renvoi immédiat de PERSONNE1.).

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimé, intervenu le 30 juin 2017 est dès lors, par réformation du jugement déferé, à déclarer justifié.

Eu égard au caractère régulier du licenciement en cause, les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que celle en réparation du préjudice moral subi sont, par réformation, à déclarer non fondées.

Le jugement déferé est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'intimé en réparation du préjudice matériel subi.

Les demandes en paiement du solde du salaire du mois de juin 2017

L'absence de l'intimé de son lieu de travail étant à considérer comme injustifiée à compter du 28 juin 2017, celui-ci n'a droit, à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2017, qu'à la somme de $\{(173 \times 14,4670 \text{ euros/taux horaire}) : 30\} \times 13 =$ 1.084,54 euros, par réformation du jugement entrepris.

L'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

Le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a accordé une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 462,94 euros, l'appelant n'établissant pas, face aux contestations adverses, avoir accordé à l'intimé l'intégralité du congé redû, étant précisé que la Cour ne retient une absence injustifiée qu'à partir du 28 juin 2017.

Le recours de l'ÉTAT

Dans la mesure où le licenciement du 30 juin 2017 est à déclarer justifié, le recours de l'ÉTAT, sur base de l'article L.521-4, paragraphe (5), du Code de travail, à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à déclarer non fondé, par confirmation du jugement déféré, quoique pour d'autres motifs.

Il y a dès lors lieu d'examiner le bien-fondé de ce recours en tant que dirigé contre le salarié.

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, « *le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision* ».

En l'occurrence, il résulte du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation du salarié versé en cause que des indemnités de chômage d'un montant brut de 4.469,62 euros ont été versées à PERSONNE1.).

Le recours de l'ÉTAT est dès lors à déclarer fondé pour ce montant et l'intimé est à condamner à rembourser les indemnités perçues.

Les intérêts sur cette somme sont à allouer à compter de la demande en justice.

Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en remboursement de ses frais d'avocat, aucune faute ne pouvant être reprochée dans ce contexte à la partie adverse qui a, à bon droit, résisté aux prétentions infondées de l'intimé.

Eu égard au résultat du litige, il convient également de débouter les parties de leurs demandes respectives en paiement d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, que pour l'instance d'appel, la condition d'iniquité posée par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des parties.

Pour le même motif, il échet de faire masse des frais et dépens relatifs aux deux instances et de les imposer pour $\frac{3}{4}$ à l'intimé et $\frac{1}{4}$ à l'appelante.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel contre le jugement du 16 novembre 2021 irrecevable,

déclare les appels principal et incidents contre le jugement du 17 mai 2022 recevables,

dit non fondé l'appel incident de PERSONNE1.) et en déboute,

dit partiellement fondé l'appel principal,

dit fondé l'appel incident de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 30 juin 2017,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire jusqu'à concurrence du montant de 1.084,54 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.547,48 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice – 19 janvier 2018 – jusqu'à solde,

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

dit fondé le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour autant qu'il est dirigé contre PERSONNE1.),

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 4.469,62 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 janvier 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

fait masse des frais et dépens de la première instance et les impose pour ¼ à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour ¾ à PERSONNE1.),

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés et en déboute,

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

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour ¼ à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et pour ¾ à PERSONNE1.) avec distraction au profit de M^e Georges WIRTZ, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le premier conseiller, président, Anne-Françoise GREMLING, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.