

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 151/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf décembre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2024-00250 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 8 février 2024,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET & associés s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1730 Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du

Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelant par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés 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-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 12 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail, pour entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 13 juillet 2021.

Suivant décompte actualisé, présenté à l'audience des plaidoiries de première instance, il a réclamé les montants respectifs de 6.764,94 euros et de 5.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

PERSONNE1.) a, par ailleurs, sollicité la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir et la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé avoir été engagé en qualité de boulanger par la société SOCIETE2.), actuellement SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée du 13 février 2018, ayant pris effet au

15 avril 2018, et avoir été licencié avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 15 juillet 2021 au 14 septembre 2021, par courrier du 13 juillet 2021.

A la demande de motifs du licenciement, adressée à la société SOCIETE1.) par courrier recommandé du requérant du 17 juillet 2021, cette dernière a répondu ce qui suit, aux termes d'un courrier recommandé du 12 août 2021 :

« (...) Votre licenciement est motivé par votre absentéisme chronique durant ces derniers mois et qui n'a cessé d'augmenter depuis l'année 2019.

Après vérification de vos pointages et des justificatifs médicaux qui nous sommes parvenus de votre part, vous étiez absent les jours suivants :

En 2019 :

- Vous étiez absent du 12/07/2019 au 14/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 15/07/2019 ;*
- Vous étiez absent du 15/07/2019 au 21/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 15/07/2019 ;*
- Vous étiez absent du 22/07/2019 au 28/07/2019 suivant certificat médical établi en date du 22/07/2019 ;*
- Vous étiez absent du 01/11/2019 au 03/11/2019 suivant certificat médical établi en date du 01/11/2019 ;*

Durant l'année 2019, vous avez donc accumulé 104 heures d'absence pour cause de maladie.

En 2020 :

- Vous étiez absent du 10/02/2020 au 11/02/2020 suivant certificat médical établi en date du 10/02/2020 ;*
- Vous étiez absent du 18/03/2020 au 31/03/2020 suivant certificat médical établi en date du 18/03/2020 ;*
- Vous étiez absent du 01/04/2020 au 31/05/2020 suivant certificat médical établi en date du 30/03/2020 ;*

Durant l'année 2020 vous avez donc accumulé 440 heures d'absence pour cause de maladie, ce qui représente une augmentation significative de 323 % par rapport à l'année précédente.

En 2021 :

- Vous étiez absent du 04/03/2021 au 17/03/2021 suivant certificat médical établi en date du 04/03/2021 ;*
- Vous étiez absent du 18/03/2021 au 07/04/2021 suivant certificat médical établi en date du 17/03/2021 ;*

- Vous étiez absent du 08/04/2021 au 28/04/2021 suivant certificat médical établi en date du 07/04/2021 ;
- Vous étiez absent du 29/04/2021 au 28/05/2021 suivant certificat médical établi en date du 28/04/2021 ;
- Vous étiez absent du 29/05/2021 au 28/06/2021 suivant certificat médical établi en date du 28/05/2021 ;

Durant l'année 2021 (jusqu'à la date d'envoi de la lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement), vous avez donc accumulé 648 heures d'absence pour cause de maladie, ce qui représente de nouveau une augmentation significative de 47 % par rapport à l'année 2020.

Ces absences accumulées et excessives durant les années 2020 et 2021 ont eu pour conséquence une perturbation préjudiciable de notre entreprise et constituent une gêne intolérable pour la SOCIETE3.) puisqu'elles rendent absolument impossible une collaboration régulière et efficace avec vous et nous placent dans une situation d'incertitude.

A cela s'ajoute que nous étions amenés à constater que vos absences ont augmenté de manière constante depuis l'année 2019, notamment de 323 % de 2019 à 2020 et de 47 % de 2020 à 2021, de sorte que nous nous retrouvions face à la question de savoir si nous devrions nous attendre à une augmentation encore plus considérable de vos absences dans les mois futurs.

Vos absences répétées durant les mois de mars à juin 2021 nous plaçaient également dans une incertitude quant à la question de savoir si nous pouvions compter sur votre retour ou s'il fallait effectivement pourvoir à votre remplacement définitif. Finalement, nous n'avions pas d'autre choix que de faire appel à une société d'intérim pour vous remplacer durant vos absences de longue durée et de recruter finalement Monsieur PERSONNE2.) début juin 2021 dans le but de vous remplacer de manière définitive.

Force est de constater que vous étiez davantage absent que présent durant l'année 2021.

Au vu des éléments qui précèdent, vous comprenez donc que nous avons perdu tout espoir en une collaboration efficace avec vous. (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son syndicat du 25 août 2021.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a critiqué la lettre de motivation du licenciement pour son manque de précision et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Faisant valoir que le licenciement était justifié, la société SOCIETE1.) a conclu au rejet des demandes du requérant et a sollicité une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par jugement du 15 janvier 2024, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a déclaré abusif le licenciement, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel pour le montant de 3.518,20 euros et sa demande en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros, condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.018,20 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 12 octobre 2021, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 euros et condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, après avoir dit que les motifs du licenciement avaient été énoncés avec la précision requise, la juridiction du premier degré a relevé que si les périodes de maladie renseignées pour les années 2019 et 2021 n'étaient pas contestées, il résultait du document intitulé « *Historique des maladies* », versé par la société SOCIETE1.), que, contrairement aux indications figurant dans la lettre de motivation du licenciement, seules 16 heures d'absence sur les 440 heures indiquées pour l'année 2020 étaient en relation avec la maladie de PERSONNE1.), soit les journées du 10 et 11 février 2020, tandis que les 424 heures restantes avaient trait à un congé pour raisons familiales généralisé pendant les périodes de confinement et de sortie de confinement.

Le tribunal du travail a considéré que les absences pour cause de maladie de respectivement 2,6 semaines de travail en 2019 et 2 journées de travail en 2020 ne dépassaient pas le seuil avec lequel tout employeur devait pouvoir composer.

Quant à l'année 2021, le tribunal a constaté que PERSONNE1.) avait présenté une absence pour cause de maladie unique prolongée sur la période du 4 mars 2021 au 28 juin 2021, soit pendant 3 mois et 25 jours consécutifs, à travers 5 certificats d'incapacité de travail.

Dans la mesure où il résultait des pièces versées que les problèmes de santé du requérant étaient en relation avec des difficultés familiales concernant ses enfants mineurs, la juridiction de première instance a considéré qu'on aurait

pu admettre que l'incapacité de travail n'était que temporaire et prendrait fin « *une fois lesdites difficultés familiales endiguées* ».

Elle a, en outre, relevé que le contrat d'intérim de remplacement dont l'employeur se prévalait n'était pas versé et qu'il n'était pas établi que le salarié PERSONNE2.) avait été engagé exclusivement en raison des absences du requérant.

Le tribunal en a conclu que la preuve de l'impossibilité de la continuation de la relation de travail, sans dommage pour l'entreprise, n'était pas rapportée.

A défaut pour l'employeur d'établir le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à sa base, le licenciement a partant été déclaré abusif.

Au vu des pièces témoignant de recherches d'emploi actives du requérant jusque courant novembre 2021 et en considération de l'âge de ce dernier, le tribunal a retenu une période de référence de 2,5 mois, s'étendant du 15 septembre 2021 au 30 novembre 2021.

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel a été déclarée fondée pour le montant de 3.518,20 euros, correspondant à la différence entre le salaire théorique que le salarié aurait touché auprès de la société défenderesse et les indemnités de chômage perçues au cours de la période en cause.

Compte tenu de l'atteinte à la dignité de salarié du requérant, de son ancienneté de service et de sa situation personnelle au moment du prononcé du licenciement abusif, le dommage moral subi par lui a été évalué *ex aequo et bono* au montant de 2.500 euros.

De ce jugement, la société SOCIETE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 8 février 2024.

A titre principal, l'appelante demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement du 13 juillet 2021 et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes, par réformation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, pour le cas où le jugement entrepris serait confirmé quant au caractère abusif du licenciement, l'appelante demande à voir débouter l'intimé de ses demandes en indemnisation d'un préjudice matériel ainsi qu'en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et de réduire à de plus justes proportions l'indemnité allouée à l'intimé du chef du dommage moral subi.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'intimé aux frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de son recours, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'en raison des « *absences récurrentes et exponentielles* » de PERSONNE1.), elle ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de ce dernier.

Estimant que toute absence motivée par une cause externe à l'exécution des relations de travail doit pouvoir être comptabilisée et prise en compte pour justifier une résiliation du contrat de travail, l'appelante fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte du congé pour raisons familiales pris par l'intimé pendant les périodes de confinement et de sortie de confinement au cours de l'année 2020.

L'appelante estime enfin qu'en tout état de cause, l'intimé doit être débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, eu égard à son ancienneté de service réduite et à l'absence de recherches d'emploi suffisantes.

PERSONNE1.) déclare relever appel incident du jugement *a quo* et demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement pour défaut de précision des motifs invoqués par l'employeur.

Il fait valoir que la lettre de motivation du licenciement est rédigée en des « *termes génériques, sans substance* », notamment en ce qui concerne l'évocation d'une « *perturbation préjudiciable* » de l'entreprise.

A titre subsidiaire, l'intimé conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Il estime que ses absences en 2019 étaient trop peu nombreuses et trop anciennes pour être invoquées à l'appui du licenciement intervenu en 2021.

Il fait valoir que c'est à juste titre que le tribunal du travail n'a pas comptabilisé ses congés pour raisons familiales pris en 2020 pour calculer son taux d'absentéisme.

Le tribunal serait également à approuver pour avoir retenu que l'employeur n'avait pas établi qu'il ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part de l'intimé au moment du retour de ce

dernier dans l'entreprise, à la suite de son absence prolongée du 4 mars au 28 mai 2021.

L'intimé soutient avoir activement recherché un nouvel emploi dans le domaine de la boulangerie dès avant la fin de son préavis, tel qu'il résulterait des pièces versées en cause.

Il réclame enfin une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et demande à voir condamner la société appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité des appels

L'appel principal interjeté le 8 février 2024 par la société SOCIETE1.) contre le jugement du 15 janvier 2024, lequel lui avait été notifié 18 janvier 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.), tendant à voir déclarer le licenciement abusif pour absence de précision de ses motifs est à déclarer irrecevable.

Dans la mesure où l'intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut néanmoins reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense, les arguments développés par PERSONNE1.) à cet égard seront analysés ci-dessous.

Quant à la précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a considéré les motifs formulés dans la lettre de motivation comme suffisamment précis, étant donné que l'employeur a indiqué la nature des faits reprochés au salarié, à savoir les absences prolongées de ce dernier, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré lesdits faits.

Dans la lettre de motivation, l'employeur a, en outre, affirmé que les absences de PERSONNE1.) ont perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, laquelle se serait vue contrainte de faire appel à une société d'intérimaire et de recruter un nouveau salarié.

En cas d'absences prolongées d'un salarié, une désorganisation au sein de la société est présumée, dans la mesure où, en principe, une entreprise n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs.

Il ne saurait, dès lors, être fait grief à l'appelante de ne pas avoir fourni davantage de précisions quant aux mesures prises pour pallier les absences de l'intimé et quant aux coûts supplémentaires auxquels elle a, le cas échéant, dû faire face.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée ; elle n'est pas fautive en soi.

Il est de principe que l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

Tel que l'a, à bon escient, relevé le tribunal du travail, les absences pour cause de maladie du salarié de respectivement 2,6 semaines de travail en 2019 et de 2 journées de travail en 2020 s'inscrivaient dans les limites des contraintes auxquelles un employeur doit pouvoir faire face.

L'absence prolongée de l'intimé du 18 mars au 31 mai 2020 n'était pas due à une maladie personnelle dans son chef, mais à un congé pour raisons familiales, en relation avec la fermeture des écoles en France au cours de la période de confinement engendrée par la COVID 19, tel qu'il résulte des pièces figurant au dossier.

Si les absences pour congé familial peuvent, en principe, être intégrées dans le calcul du taux d'absentéisme (cf. Cour d'appel, 22 novembre 2018, n° 44891 du rôle), il faut, en l'espèce, tenir compte du caractère exceptionnel de la pandémie et des mesures de confinement en vigueur au Luxembourg et dans les pays voisins.

L'employeur ne pouvait partant pas déduire de l'absence de l'intimé au cours de la période litigieuse que ce dernier ne serait plus à même à répondre aux attentes de l'entreprise après la pandémie.

Au cours de l'année 2021, PERSONNE1.) a été absent pour cause de maladie du 4 mars 2021 au 28 juin 2021, soit pendant 3 mois et 25 jours consécutifs, à travers 5 certificats d'incapacité de travail.

Au vu des pièces versées en cause, parmi lesquelles deux décisions du tribunal pour enfants de Sarreguemines, il faut admettre que les problèmes de santé de PERSONNE1.) étaient en relation avec des difficultés familiales concernant les enfants mineurs de ce dernier et, plus particulièrement sa fille aînée, qui avait été hospitalisée pour cause de souffrances psychologiques graves.

L'absence prolongée de l'intimé au cours de la période prémentionnée a certainement gêné le bon fonctionnement de l'entreprise, même si le contrat d'intérim invoqué par l'appelante n'est pas versé et s'il ne résulte pas du dossier que PERSONNE2.) aurait été engagé pour pallier l'absence de l'intimé.

Il n'en reste pas moins que les éléments du dossier ne permettent pas de conclure qu'au retour de l'intimé au travail, à la fin du mois de juin 2021, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de ce dernier.

Or, la partie appelante a convoqué l'intimé à un entretien préalable au licenciement une semaine après son retour au travail.

La Cour approuve partant le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que l'employeur n'a pas établi le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement et déclaré abusif le licenciement intervenu.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Quant au préjudice matériel*

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.

L'intimé verse deux courriels du 19 août et 9 septembre 2021 de la société SOCIETE4.), concernant la candidature qu'il avait posée auprès de ladite société, ainsi que des courriels lui ayant été adressés par d'autres entreprises en octobre, novembre et décembre 2021, concernant son profil publié sur pôle emploi.

Il résulte desdites pièces que l'intimé a effectué des démarches suffisantes en vue de retrouver un travail à la suite de son licenciement.

Le tribunal du travail est partant à approuver en ce qu'il a fixé à 2,5 mois à partir de la fin de la période de préavis, non assortie d'une dispense de travail, la période de référence à prendre en considération pour évaluer la perte de revenus subie par l'intimé, en relation causale avec le licenciement.

Le salaire mensuel de l'intimé auprès de la société SOCIETE1.) s'est, en dernier lieu, élevé au montant brut de 2.642,32 euros et les indemnités de chômage perçues au cours de la période de référence se sont chiffrées au montant total de 3.087,60 euros, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande en indemnisation de PERSONNE1.) à concurrence du montant de $[2,5 \times 2.642,32 - 3.087,60 =]$ 3.518,20 euros.

- *Quant au préjudice moral*

L'indemnisation du préjudice moral subi par un salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Au vu de l'atteinte portée à la dignité de salarié de PERSONNE1.), âgé de 40 ans et ayant eu une ancienneté de services de 3 ans au moment du licenciement, la Cour considère comme adéquat le montant de 2.500 euros, auquel la juridiction du premier degré a évalué le dommage moral subi par l'intimé du chef du licenciement abusif.

Quant aux indemnités de procédure

La société appelante ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et en considération des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, il y a lieu de condamner cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure 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 irrecevable l'appel incident,

déclare recevable l'appel principal,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.