

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 1/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf janvier deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-01126 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA
d'Esch-sur-Alzette du 22 novembre 2023,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant
à Esch-sur-Alzette,

et :

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 TAPELLA,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO 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-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat à durée indéterminée conclu en date du 18 octobre 2006, avec effet au 23 octobre 2006, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de manutentionnaire par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.)).

Par lettre recommandée du 20 octobre 2021, il a été convoqué à un entretien préalable qui aurait dû se tenir le 26 octobre 2021, mais auquel le salarié ne s'est pas présenté.

PERSONNE1.) a été licencié par courrier recommandé daté du 27 octobre 2021, qui se lit comme suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juin 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat et condamner à lui payer les montants suivants :

* Indemnité compensatoire de préavis : 30.255,54 euros,

* Indemnité de départ : 14.398,05 euros,

* Indemnité pour préjudice matériel : 40.000,00 euros,

* Indemnité pour préjudice moral : 10.000,00 euros,

soit, au total, le montant de 94.653,59 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, outre une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience publique du 3 octobre 2023, PERSONNE1.) a déclaré augmenter sa demande relative à l'indemnité de préavis à 31.220,82 euros, sa demande relative à l'indemnité de départ à 15.610,41 euros et sa demande relative à l'indemnité pour préjudice matériel à 40.916,41 euros.

Selon le demandeur, son licenciement serait intervenu pour des motifs invoqués tardivement, formulés de façon imprécise, dépourvus de réalité et dépourvus du caractère de gravité requis par la loi.

Concernant plus particulièrement la tardiveté du motif, le requérant donnait à considérer que la défenderesse lui reproche de ne pas avoir repris le travail dès le 18 septembre 2021, mais que l'employeur ne lui a adressé la convocation à l'entretien préalable que le 20 octobre 2021 et que le licenciement n'a été notifié qu'en date du 27 octobre 2021 ; le délai d'un mois prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail n'aurait dès lors pas été respecté.

SOCIETE1.) concluait au rejet de la demande adverse et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Selon la défenderesse, le licenciement serait intervenu pour des motifs réels et graves, indiqués avec la précision requise dans le courrier du 20 octobre 2021.

Le motif tiré de l'absence injustifiée du requérant n'aurait pas été invoqué de façon tardive, étant donné que l'employeur serait en droit de se prévaloir de l'absence injustifiée tant qu'elle n'a pas cessé.

Par jugement rendu le 7 novembre 2023, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable, mais non fondée.

Il a décidé que le licenciement était « *fondé et justifié* » après avoir retenu que les motifs du licenciement avaient été indiqués avec toute la précision requise et que l'employeur était en droit de se prévaloir de l'absence du requérant.

L'employeur aurait certes pu constater l'absence d'PERSONNE1.) dès le 18 septembre 2021, mais ce ne serait qu'en date du 21 septembre 2021 que l'employeur aurait « *pu constater que l'absence était injustifiée, le salarié ayant eu la faculté de lui soumettre un certificat médical jusqu'au 20 septembre 2021 à minuit* ».

Le tribunal a considéré en outre que le demandeur restait en défaut d'établir un accord de son ancien employeur concernant l'absence en cause et que, dans la mesure où l'absence s'était prolongée sur plus d'un mois, celle-ci était de nature à rendre immédiatement et irrévocablement impossible le maintien des relations de travail, « *nonobstant l'ancienneté du requérant* ».

Par exploit du 22 novembre 2023, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 13 novembre 2023.

L'appelant demande à la Cour de faire droit à ses prétentions formulées en première instance par réformation du jugement entrepris.

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et une autre indemnité, de même nature, d'un montant de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

La lettre de motivation ne répondrait pas à l'exigence légale de précision.

L'appelant soutient, d'autre part, que le délai d'un mois dont l'intimée disposait pour se prévaloir de l'absence de l'appelant aurait expiré le 19 octobre 2021, soit la veille de sa convocation à un entretien préalable.

Il fait valoir à cet égard qu'il n'a pas informé l'intimée, le premier jour de son absence, soit le 18 septembre 2021 ; l'employeur aurait partant « *pu constater que l'absence était injustifiée dès le 18 septembre 2021 à minuit* ».

L'appelant affirme encore que son absence n'aurait pas été injustifiée, au motif que l'intimée aurait marqué son accord à ce que l'appelant « *prenne des congés à la suite du décès de son père* » et que, même à supposer qu'il s'agisse d'une absence injustifiée, il y aurait lieu d'avoir égard à l'absence d'avertissement de l'employeur et à la tolérance qu'il aurait manifesté envers l'appelant, l'intimée ayant « *attendu le 20 octobre 2021 pour convoquer le salarié à un entretien préalable à son licenciement alors qu'il aurait pu procéder à la résiliation du contrat de travail bien avant cette date* ».

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne le rejet de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, par réformation de la décision dont appel, et une autre indemnité de même nature, d'un montant de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée estime que le délai d'un mois susvisé ne commence à courir qu'à la fin de l'absence injustifiée du salarié.

Celui-ci ne serait dès lors pas venu à expiration avant la convocation à l'entretien préalable.

Le motif du licenciement aurait été énoncé avec toute la précision requise, dans la lettre du 27 octobre 2021.

Il correspondrait à la réalité ; l'appelant ne prouverait nullement la justification de son absence.

Enfin, une absence injustifiée prolongée, dont l'intimée rappelle qu'elle s'étendait en l'occurrence sur environ un mois, serait un motif grave de licenciement immédiat, selon une jurisprudence abondante et constante.

L'intimée conteste les montants réclamés dans leur intégralité, tant dans leur principe que dans leurs *quanta*.

Dans un ordre subsidiaire, elle estime que l'appelant aurait, à tort, pris en considération l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi dans le calcul de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de départ, que la perte de revenus subie serait réparée à suffisance par l'allocation de l'indemnité de préavis et que l'indemnité réclamée du chef de préjudice matériel de même que l'indemnité réclamée pour réparation du préjudice moral seraient en tout état de cause à réduire à de plus justes proportions en tenant compte de différentes circonstances.

En outre, concernant l'indemnité compensatoire de préavis, l'appelant aurait inclus à tort, dans ses revendications pécuniaires, la rémunération d'heures supplémentaires et de travail de nuit ainsi que la prime participative et la prime de fidélisation.

Appréciation de la Cour

L'article L. 124-10 (6) du Code du travail dispose ce qui suit : « *Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.* »

Le délai d'un mois pour se prévaloir d'une absence injustifiée comme motif d'un licenciement avec effet immédiat ne commence pas à courir à la fin de l'absence injustifiée ; ce délai commence à courir à la date à laquelle l'employeur est en mesure de constater l'absence injustifiée et en droit d'invoquer celle-ci à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

En principe, il en est ainsi dès le premier jour de l'absence, dès lors que l'employeur n'en a pas été informé conformément au prescrit de l'article L.126-1 (1) du Code du travail, aux termes duquel « *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.* »

Il appartient dès lors au salarié d'informer son employeur, dès le premier jour, des raisons légitimes qui l'empêchent de prêter son travail (et d'en rapporter la preuve, face aux contestations de l'employeur) (cf. Cour d'appel 20.12.2008, n° du rôle 33 174 ; 04.12.2008, n° du rôle 32 895 ; 09.06.2016, n° du rôle 42 301 ; 19.11.2020, n° du rôle CAL-2019-00662).

Cependant, dans le cas présent, tant la convention collective pertinente (cf. pièce n° 2 de la farde I de l'intimée) que le règlement intérieur (cf. pièce n° 3 de la même farde) dérogent à cette règle de principe.

La convention collective prévoit, au paragraphe 4.2.1, que « *le renvoi sans préavis ne peut être signifié par la direction que dans les cas suivants* » et, au paragraphe 8, qu'il en est ainsi notamment lorsque le salarié concerné « *a été absent sans permission et sans motif valable pendant trois jours consécutifs* ».

Quant au règlement intérieur, il prévoit, à l'article 44, que « *le membre du personnel qui a été absent sans permission et sans motif valable pendant trois jours consécutifs (...) pourra être licencié sans préavis* ».

Il se déduit des dispositions pertinentes de la convention collective et du règlement intérieur que l'intimée n'était en droit de se prévaloir de l'absence de l'appelant comme motif d'un licenciement sans préavis qu'au terme d'une absence de trois jours consécutifs.

Par conséquent, en l'occurrence, le délai d'un mois, prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, n'a commencé à courir que le 22 septembre 2021.

Lorsque l'employeur est tenu, comme en l'espèce, de procéder à un entretien préalable, il suffit que la convocation à cet entretien ait lieu avant l'expiration du délai d'un mois (article L. 124-10 (6) du Code du travail).

L'intimée n'était dès lors pas forclosée à se prévaloir de l'absence injustifiée de l'appelant, en date du 20 octobre 2021, jour de la convocation de ce dernier à l'entretien préalable.

Aux termes de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Le motif grave est défini à l'article L. 124-10 (2) du même Code comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

L'énoncé des motifs doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, datée du 27 octobre 2021 (cf. pièce n° 3 de la fautive de l'appelant) donne une description complète du manquement qui est reproché à l'appelant et des circonstances dans lesquelles il a été commis.

Cette description permet au juge et à l'appelant de savoir exactement ce qui est reproché à ce dernier et d'effectuer leur contrôle.

Elle permet aussi à l'appelant de contredire l'intimée et d'établir le bien-fondé de ses contestations par des éléments de preuve.

Le reproche de l'appelant tenant au manque de précision de la lettre de licenciement doit dès lors être rejeté.

Il est constant en cause que l'appelant a été absent pendant la période indiquée par l'intimée dans la lettre de licenciement et l'appelant reste en défaut, face aux contestations de son ancien employeur, de prouver que ce dernier lui aurait accordé un congé pendant cette période.

Il y a partant lieu de considérer l'absence en cause comme absence injustifiée.

Cette absence injustifiée qui s'est étendue sur plus d'un mois constitue une faute grave de l'appelant qui rendait immédiatement et définitivement impossible les relations de travail.

Il suit de là que le licenciement litigieux est à déclarer justifié, quoique partiellement pour d'autres motifs que ceux retenus par la juridiction de première instance.

En conséquence, c'est à bon droit que la partie PERSONNE1.) a été déboutée de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux soins requis, il y a lieu de confirmer l'allocation à la partie SOCIETE1.) d'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de lui allouer une indemnité de même nature, à hauteur de 500 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit fondée, à hauteur de 500 euros, la demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel formée par la société anonyme SOCIETE1.) SA,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) 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.