

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 27/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept février deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00139 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch du 22 décembre 2023,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par CMS DeBacker Luxembourg SCS, société en commandite simple, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1433 Luxembourg, 5, rue Charles Darwin, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Hugo ARELLANO, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture du 24 septembre 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 10 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail pour y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 2 juin 2021 à son égard.

Il a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants respectifs de 6.272,43 euros et de 2.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il a, en outre, réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par requête entrée au greffe le 20 octobre 2023, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ci-après l'ETAT.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé être entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité de laveur de voitures suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 mars 2020 et avoir été licencié avec un préavis de deux mois, commençant à courir le 15 juin 2021 et expirant le 14 août 2021, par lettre recommandée datée du 2 juin 2021.

En réponse à la demande de motifs formulée par courrier du salarié du 14 juin 2021, l'employeur lui a adressé une lettre recommandée datée du 14 juillet 2021, libellée comme suit :

PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement par courrier de son syndicat du 24 août 2021 et par courrier de son avocat du 12 novembre 2021.

Il a critiqué la lettre de motivation du 14 juillet 2021 pour ne pas être suffisamment précise et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La société SOCIETE1.) a demandé à voir déclarer le licenciement justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes.

Elle a, en outre, sollicité la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.500 euros.

L'ETAT a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) et a réclamé le montant brut de 59.398,70 euros, outre les intérêts légaux, pour la période s'étendant du mois d'octobre 2021 au mois de juillet 2023, à la société SOCIETE1.).

Par jugement du 27 novembre 2023, le tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la forme,
- s'est déclaré compétent pour en connaître,
- a déclaré le licenciement du 2 juin 2021 fondé et justifié,
- a déclaré non fondées les demandes en indemnisation de PERSONNE1.),
- a déclaré non fondée la demande de l'ETAT à l'encontre de la société SOCIETE1.),
- a dit non fondée les demandes des parties en obtention d'indemnités de procédure,
- a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que le libellé des faits ayant trait à la désorganisation de l'entreprise, due à l'absence prolongée du requérant pendant plus de 26 semaines et les difficultés de pallier cette absence, eu égard notamment aux certificats médicaux entrant au compte-goutte, répondait aux exigences de précision prévues par la loi.

Le tribunal du travail a relevé que si le salarié s'est fait reconnaître des absences liées à un accident de travail du 30 novembre 2020 (contesté par l'employeur) après épuisement de toutes les voies de recours pour la période entre le 1^{er} décembre 2020 au 5 mars 2021, « *la maladie professionnelle* » lui avait « *ensuite été refusée par décision du 6 avril 2021 de l'Association d'Assurance Accident.* »

Au vu de la durée totale des absences et du défaut de tout élément permettant de prévoir une évolution positive de l'état du requérant et eu égard à la gêne apportée à l'exploitation d'une entreprise de petite taille, le tribunal a considéré que ces absences constituaient une cause sérieuse de licenciement, même si un accident de travail se situait à l'origine d'une partie des périodes d'incapacité de travail.

Le licenciement avec préavis a partant été déclaré justifié et le requérant a été débouté de ses demandes indemnitaires.

Le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement du requérant, la demande de l'ETAT a été rejetée.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 4 décembre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 22 décembre 2023.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 2 juin 2021, par réformation du jugement entrepris.

Il sollicite la condamnation de l'intimée à lui payer les montants respectifs de 6.272,43 euros et de 2.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il réclame une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant critique le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que les motifs du licenciement avaient été indiqués avec la précision requise dans le courrier du 14 juillet 2021.

Il fait valoir que le courrier ne mentionne pas que ses absences étaient dues à un accident de travail qu'il avait subi le 30 novembre 2020, en glissant sur une plaque de verglas.

L'employeur n'expliquerait pas non plus en quoi aurait consisté la « *gêne indiscutable* » engendrée par l'absence du salarié, ni ne fournirait le moindre détail quant à l'engagement d'un nouveau salarié pour pallier cette absence.

Les reproches relatifs à un comportement négligent ou déplacé dans le chef du salarié seraient énoncés pêle-mêle, sans la moindre précision.

L'appelant conteste, à titre subsidiaire, le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il explique qu'à la suite d'un recours contre une décision de l'Association d'Assurance Accident (ci-après l'AAA) de cesser la prise en charge de l'indemnisation relative à l'accident de travail du 30 novembre 2020, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a, par jugement du 30 mars 2023, fixé la période de prise en charge jusqu'au 5 mars 2021, date de la dernière intervention chirurgicale.

A la suite de cette intervention chirurgicale, l'appelant aurait été en convalescence jusqu'au jour de son licenciement.

Les arrêts de maladie du salarié ayant partant eu pour origine son activité professionnelle, l'employeur ne saurait les invoquer pour justifier le licenciement intervenu.

L'appelant demande à la Cour de fixer la période au cours de laquelle sa perte de salaire est en relation causale avec le licenciement du 14 août 2021 au 30 septembre 2022.

Il estime que le fait que, nonobstant ses problèmes de santé, il a retrouvé un nouvel emploi le 4 juillet 2023, montre qu'il a effectué des recherches actives sur le marché du travail.

Son dommage matériel correspondrait à la différence entre les salaires qu'il aurait normalement perçus au cours de ladite période et les indemnités de chômage ainsi que les indemnités de maladie effectivement touchées au cours de la même période.

Il aurait, par ailleurs, subi un dommage moral, dans la mesure où le licenciement, qui serait intervenu à un moment où il aurait souffert des séquelles de son accident de travail, aurait porté gravement atteinte à sa dignité.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement et en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens.

L'intimée soutient que l'origine de l'incapacité de travail du salarié est sans pertinence pour apprécier l'incidence de son absence sur le bon fonctionnement de l'entreprise et, partant, la régularité du licenciement.

Elle ajoute qu'en tout état de cause, l'argumentation de l'appelant concernant le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 30 mars 2023 n'est pas pertinente, étant donné que ce jugement est intervenu après le licenciement.

Au moment des faits, l'employeur aurait, dès lors, en toute bonne foi, considéré que la maladie professionnelle du salarié n'avait pas été reconnue.

Eu égard à la gêne considérable causée au bon fonctionnement de l'entreprise par les absences de l'appelant et à défaut de certitude, voire de probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur aurait eu de justes raisons d'admettre qu'il ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

Le caractère réel et sérieux des reproches adressés au salarié quant à son inaptitude professionnelle résulterait des pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement serait déclaré abusif, l'intimée conteste que l'appelant ait subi un préjudice matériel et moral.

Elle souligne que PERSONNE1.) n'établit pas avoir effectué des recherches en vue de trouver un nouvel emploi à la suite de son licenciement.

Elle conteste, par ailleurs, le calcul effectué par l'appelant pour évaluer son préjudice matériel.

Appréciation de la Cour

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe 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 que le motif relatif à l'absentéisme du salarié, formulé dans la lettre de motivation, était suffisamment précis.

En effet, 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.

Il a, en outre, affirmé que les absences du salarié ont perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, les collègues de travail ayant dû pallier ces absences et la société s'étant vue contrainte 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 la société SOCIETE1.) de ne pas avoir fourni davantage de précisions quant aux mesures prises pour remédier aux absences de l'intimé et quant aux coûts supplémentaires auxquels elle a, le cas échéant, dû faire face.

La juridiction du premier degré ne s'est pas prononcée sur la précision des autres motifs invoqués dans la lettre de motivation du licenciement.

Si l'affirmation de l'employeur relative à de « *très nombreuses réclamations* » reçues par la société « *de la part de clients mécontents qui se plaignaient*

notamment d'un nettoyage de leur véhicule qui laissait totalement à désirer » est trop vague pour constituer un motif de licenciement valable, l'énoncé des faits qui se seraient produits le 25 mai 2020 est, en revanche, suffisamment précis, indépendamment du fait que le nom du client concerné ne figure pas dans le courrier.

Il en va de même du motif relatif à la proposition de travailler de façon clandestine pendant quatre heures par jour, que le salarié aurait faite au gérant de la société SOCIETE1.) en date du 11 mars 2020, ainsi que du motif relatif à la fausse déclaration d'un accident de travail par le salarié en date du 15 décembre 2020.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Suivant l'article L.124-5, paragraphe 2, du Code du 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.

Force est de constater que la partie intimée n'offre pas en preuve les faits du 11 mars et 25 mai 2020.

La réalité du fait du 25 mai 2020 ne résulte, par ailleurs, pas du courriel adressé par PERSONNE2.) de la société SOCIETE2.) à la société intimée le 1^{er} juillet 2020.

Ledit courriel, qui fait état d'une clef de voiture abîmée par « *le Monsieur qui est venu récupérer* » la voiture d'un client, ne précise, en effet, ni la date de l'incident, ni le nom du salarié à l'origine du dégât invoqué.

Le reproche quant à la fausse déclaration d'un accident de travail en date du 15 décembre 2020 par le salarié est d'ores et déjà contredit par les éléments du dossier, dans la mesure où l'accident de travail du 30 novembre 2020 a été reconnu par l'AAA et ses suites ont été prises en charge par cette dernière, dans un premier temps, jusqu'au 30 décembre 2020 et, à la suite du jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 30 mars 2023, jusqu'au 5 mars 2021.

Il s'ensuit que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement relatifs aux faits des 11 mars, 25 mai et 15 décembre 2020 laisse d'être établi.

Concernant le reproche de l'absentéisme habituel, il convient de rappeler que 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.

Il est constant en cause que l'appelant était absent de façon continue du 1^{er} décembre 2020 au 2 juin 2021, jour de son licenciement, soit pendant une période de plus de vingt-six semaines, de sorte que la protection contre le licenciement en cas de maladie, prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, ne jouait plus.

Par décision du 9 mars 2021, l'AAA a dit que l'indemnisation de sa part prenait fin avec effet au 30 décembre 2020, sur base d'un avis du 18 février 2021 du médecin-conseil de l'Administration du Contrôle médical de la sécurité sociale, qui avait estimé que les suites de l'accident du 30 novembre 2020 ne justifiaient plus de prestations en espèces et en nature à charge de l'assurance accident, étant donné que les lésions en relation causale directe avec ledit accident étaient stabilisées.

Par jugement du 30 mars 2023, le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui s'est basé sur les conclusions de l'expertise réalisée par le docteur PERSONNE3.), a déclaré fondé le recours de PERSONNE1.) contre cette décision et, par réformation, a dit que la continuation de la prise en charge de l'indemnisation de l'accident de travail du 30 novembre 2020 incombait à l'AAA jusqu'au 5 mars 2021 inclus.

S'il est actuellement établi que les absences pour cause de maladie de PERSONNE1.) étaient en relation causale directe avec l'accident de travail du

30 novembre 2020, au-delà du 30 décembre 2020 et ce jusqu'au 5 mars 2021 inclus, l'employeur n'avait pas connaissance de ce lien de causalité au moment du licenciement.

Même en faisant abstraction des absences jusqu'au 5 mars 2021 pour apprécier le taux d'absentéisme de l'appelant, il n'en reste pas moins qu'à la suite du 5 mars 2021, ce dernier a encore été absent de façon ininterrompue jusqu'au jour de son licenciement, soit pendant une période de presque trois mois, en vertu de trois certificats médicaux, datés respectivement au 26 février 2021 (incapacité de travail du 1^{er} mars au 4 avril 2021), 1^{er} avril 2021 (incapacité de travail du 5 avril au 2 mai 2021) et 11 mars 2021 (incapacité de travail du 3 mai au 6 juin 2021), ce qui correspond environ à 20 % de la période de 15 mois au cours de laquelle il était au service de la partie intimée.

L'appelant, qui s'appuie sur des certificats du docteur PERSONNE4.) du 9 septembre 2021, du docteur PERSONNE5.) du 1^{er} février 2022 et du docteur PERSONNE6.) du 22 février 2023, relatifs à une rhizarthrose de décompensation post traumatique, en lien avec l'accident de travail litigieux, affirme que son absence postérieure à l'opération du 5 mars 2021 avait toujours pour origine son accident de travail.

Cette affirmation est cependant contredite par le rapport d'expertise du docteur PERSONNE3.) du 5 juin 2022.

L'expert exclut, en effet, tout lien causal entre les problèmes de santé de l'appelant au cours de la période postérieure du 5 mars 2021 et l'accident de travail litigieux, dans les termes suivants :

« Ich sehe die Zuständigkeit des AAA bezüglich der Behandlung und Kostenübernahme der von Herrn PERSONNE1.) beklagten Beschwerden über den 30.12.2020 hinaus bis zur Operation am 05.03.2021 für gegeben an. Im Rahmen dieser diagnostischen Arthroskopie des rechten Handgelenkes wurden anhaltende unfallbedingte Verletzungsfolgen ausgeschlossen, so dass fortan und bis heute die beklagten Beschwerden des Patienten an der rechten Hand in den unfallunabhängigen Erkrankungen, d.h. der degenerativen Läsion des TFCC sowie dem Ulnavorschub mit konsekutivem ulnarkarpalem Kompressionssyndrom sowie der Arthrose des Daumensattelgelenkes begründet sind. »

Dans les conclusions de son rapport complémentaire, établi sur demande du Conseil arbitral de la sécurité sociale, suivant jugement du 8 décembre 2022, l'expert précise que :

« Die Indikation zur Durchführung der den Unfallzusammenhang klärenden diagnostischen Arthroskopie mit befundbezogener Therapie stellt somit weiterhin der Arbeitsunfall vom 30.11.2020 dar und fällt somit in den Zuständigkeitsbereich der luxemburgischen Unfallkasse (AAA). [...] In besagter Narkose und Operation vom 05.03.2021 wurde ebenfalls die unfallunabhängige Daumensattelgelenkarthrose der gleichseitigen rechten Hand operiert. Dieser Abschnitt der Operation ist entsprechend nicht zu Lasten der AAA zu werten. »

L'appelant reste donc en défaut d'établir le lien causal entre ses absences postérieures au 5 mars 2021 et l'accident de travail du 30 novembre 2020.

Eu égard à la petite taille de l'entreprise, laquelle n'employait que 18 salariés au moment du licenciement de l'appelant (pièce 2 de la partie intimée), il y a lieu de présumer que l'absence de ce dernier à la suite du 5 mars 2021 était de nature à perturber l'organisation du travail de manière significative, indépendamment de la question de savoir si l'engagement de PERSONNE7.) comme « *préparateur de véhicules* », suivant contrat de travail du 26 avril 2021 (pièce 4 de la partie intimée), avait pour but de pallier l'absence de l'appelant.

Il ne résulte ensuite d'aucun élément du dossier qu'au début du mois de juin 2021, l'employeur aurait pu espérer une amélioration de l'état de santé du salarié et une reprise du travail par ce dernier dans un proche avenir.

L'employeur avait partant de justes raisons d'admettre qu'il ne pouvait plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié qui, par ailleurs, n'avait qu'une ancienneté d'un peu plus d'un an au sein de l'entreprise.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 2 juin 2021 et débouté le salarié de ses demandes en indemnisation du chef de préjudices matériel et moral.

Eu égard à l'issue du litige, l'appelant est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel principal,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités
de procédure 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.