

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 30/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six mars deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00362 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 Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 25 mars 2024,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, 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 GALLÉ,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 19 avril 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement avec effet immédiat, intervenu en date du 9 février 2022, abusif et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 12 février 2024, dit que ledit licenciement est justifié et débouté en conséquence le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement en cause, a retenu que l'employeur disposait au moment du licenciement d'indices graves, précis et concordants de nature à renverser la présomption simple d'incapacité de travail attribuée au certificat médical versé en cause du 11 janvier 2022. Elle a estimé que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) était dès lors en droit de se prévaloir à l'égard du salarié, dans la lettre de licenciement du 9 février 2022, de la « *redondance de [sa] maladie, systématiquement pendant [son] séjour en Afrique* », lui « *permettant ainsi de récupérer des jours de congé annuel* » et de l'existence de l'avertissement du 5 mai 2021 relatif à une manipulation des fiches de travail.

Au vu de « l'ancienneté de service toute relative d'PERSONNE1.) d'un peu plus de deux ans et [de] la récurrence, sur cette période, de comportements de celui-ci tendant à subtiliser du temps de congé ou de travail », le tribunal du travail a considéré que « la remise par le requérant du certificat médical du 11 janvier 2022 dans le but de diminuer son congé annuel à décompter de 17 jours à 6 jours, alors qu'il est établi qu'il s'adonnait sur la période litigieuse à des activités incompatibles avec l'énoncé dudit certificat médical, est constitutive d'une faute qui rendait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, en ce qu'il peut être légitimement admis qu'elle avait pour effet de compromettre définitivement la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié ».

PERSONNE1.) a relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 25 mars 2024.

L'appelant conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer davantage le moyen ainsi soulevé.

Il estime que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués fait manifestement défaut.

Il expose qu'il est tombé malade en janvier 2022 pendant un séjour en Côte d'Ivoire, effectué pendant son congé en tant que membre d'une association sans but lucratif.

Un médecin sur place aurait diagnostiqué une gastroentérite nécessitant une hospitalisation de trois jours avec un arrêt de travail de 15 jours.

L'appelant affirme avoir été hospitalisé du 11 au 12 janvier 2022 dans un hôpital d'Agnibilékrou et avoir quitté cet établissement en raison de son « *très mauvais état* » pour se reposer dans un hôtel à Bouaké.

Il conteste que les photos et vidéos sur lesquelles l'employeur s'est basé pour justifier son licenciement aient été enregistrées pendant la période du 11 au 12 janvier 2022.

Il aurait appartenu à l'employeur de s'assurer, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, que la date de publication des photos et vidéos, sur lesquels se base le licenciement, correspond à leur date d'enregistrement.

L'appelant est d'avis que l'intimée n'a pas réussi à renverser la présomption de maladie attachée au certificat médical lui délivré par le médecin ivoirien consulté sur place.

Il conteste encore le reproche de falsification faisant l'objet de l'avertissement du 7 janvier 2022 et considère que l'employeur ne pourrait invoquer que d'autres incidents similaires antérieurs.

Il conclut en conséquence à voir déclarer abusif son licenciement, par réformation de la décision entreprise.

Il réclame, tout comme en première instance, une indemnité compensatoire de préavis de 7.403,94 euros, ainsi que des dommages et intérêts pour préjudice matériel de 59.528,91 et pour préjudice moral de 11.105,91 euros.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'étonne de la récurrence de la maladie, alors que le même médecin avait déjà constaté chez l'appelant la même affection pendant le précédent séjour en Côte d'Ivoire en janvier 2021, ainsi que de la durée de l'incapacité de travail, jugeant qu'une incapacité de travail pour une gastroentérite excède rarement trois jours.

Elle demande le rejet du moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement, par confirmation du jugement déféré.

Elle fait valoir qu'il existe des indices précis et concordants permettant de renverser la présomption de maladie attachée au certificat médical du 11 janvier 2022.

Dans ce contexte, l'intimée souligne que des vidéos et photos publiées sur le réseau social « *Facebook* » les 12 et 13 janvier 2022 permettent d'identifier l'appelant en pleine santé, s'adonnant à des activités diverses et à des actes de représentation de l'association.

Elle estime que l'ensemble des publications sur « *Facebook* » contredit la présomption simple d'incapacité de travail attachée au certificat médical versé en cause et que les faits en cause ont nécessairement rompu immédiatement et irrémédiablement la confiance accordée au salarié et justifient son congédiement avec effet immédiat.

L'intimée conclut en conséquence à la confirmation du jugement en cause en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux justifié.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants indemnitaires réclamés dans leur principe et quanta, faisant notamment valoir que la preuve d'une recherche d'emploi active fait défaut.

Elle demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 25 mars 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 12 février 2024, lui notifié le 15 février 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

La précision des motifs du licenciement

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (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 tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement, à savoir que celle-ci doit à la fois permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents et permettre à la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle s'identifient avec les motifs notifiés et d'en apprécier la gravité.

Les juges de première instance ont encore considéré, à bon droit, par des considérants que la Cour adopte, que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de congédiement.

Par ailleurs, l'appelant ne développe nullement son moyen en indiquant en quoi la lettre de licenciement serait insuffisamment précise.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors, à juste titre, été rejeté.

Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 9 février 2022

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de chauffeur de bus par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 octobre 2019 prenant effet à la même date.

Le 10 septembre 2020, il s'est vu accorder par son employeur un congé légal du 8 au 31 janvier 2021. Le salarié s'est rendu pendant cette période, en tant que membre d'une association caritative, en Côte d'Ivoire afin de prendre inspection de projets réalisés dans ce pays. A son retour, le salarié a versé à son employeur un certificat médical, émis le 13 janvier 2021 par un médecin ivoirien, attestant d'une incapacité de travail de 21 jours à compter du 13 janvier 2021.

L'année suivante, en janvier 2022, PERSONNE1.) se rend de nouveau aux mêmes fins en Côte d'Ivoire pendant son congé légal. Le même médecin diagnostique, en date du 11 janvier 2022, une gastroentérite nécessitant une hospitalisation de trois jours avec un arrêt de travail de 15 jours à compter du 11 janvier 2022, soit jusqu'au 25 janvier 2022 inclus. L'appelant fait parvenir le certificat d'incapacité de travail afférent à son employeur qui le reçoit le 21 janvier 2022.

Reprochant à son employé de lui avoir versé ce certificat qui reposerait « *sur un tissu de mensonges dont le seul but est de récupérer des jours de congé annuel* », la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat en date du 9 février 2022.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Comme l'ont rappelé à juste titre les juges de première instance, un certificat médical vaut présomption simple d'une incapacité de travail. La justification de l'absence qui en découle peut être combattue par un faisceau d'indices. Cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens.

Suivant le certificat médical produit en cause, l'état de sante d'PERSONNE1.) aurait nécessité une hospitalisation de 3 jours à compter du 11 janvier 2022. Si l'appelant affirme avoir quitté l'hôpital d'Agnibilékrou déjà le 12 janvier 2022 en raison du « *très mauvais état* » de cet établissement, il reste en défaut d'établir qu'il aurait entrepris la moindre démarche afin de trouver un lieu de repos mieux adapté sur place.

Au contraire, il s'est rendu au cours de cette journée à Bouaké, à une distance de quelque 264 kilomètres d'Agnibilékrou, ce trajet nécessitant, d'après les éléments du dossier, quelque cinq heures de route.

S'il explique ce voyage par la nécessité de pouvoir se retirer dans cette ville dans un hôtel calme et propre, il découle néanmoins de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et d'une photo, ensemble avec son commentaire précisant que la délégation est arrivée la veille, publiés sur le réseau social « *Facebook* » en date du 13 janvier 2022 (pièce n°5 de l'intimée), que l'appelant a visité, à cette même date, un orphelinat en serrant des enfants dans ses bras.

A noter que cette photo ne fait pas l'objet du procès-verbal de constat dressé par l'huissier de justice Guy Engel dans lequel celui-ci analyse des prises d'écran de vidéos et photos lui communiquées quant à leur date et heure d'enregistrement et de publication sur le réseau social « *Facebook* ».

Il résulte encore des différents reçus, signés le 13 janvier 2022 à Bouaké par le directeur de l'orphelinat « *ADRESSE3.)* » – publiés sur ledit réseau social accompagnés de photos montrant notamment PERSONNE1.) dans cet orphelinat à l'occasion de la remise de sommes d'argent – que l'appelant s'y est de nouveau rendu à cette même date.

Même à supposer que ces photos aient uniquement été enregistrées le 14 janvier 2022, comme le prétend l'appelant, il n'en demeure pas moins que celui-ci s'est livré à des activités de représentation de l'association et de mise en œuvre de ses projets, à un moment où il était censé se trouver en incapacité de travail avec interdiction d'exercer une activité incompatible avec son état de santé et de sortie en dehors de son lieu de séjour.

Dans ces conditions, il est établi que l'appelant s'est livré pendant la période couverte par le certificat de maladie litigieux à des activités incompatibles avec l'énoncé de ce certificat.

Par ailleurs, l'appelant n'affirme pas qu'il aurait entrepris des démarches pour rentrer plus tôt d'Afrique et qu'il n'aurait plus participé, par la suite, aux activités de l'association.

À cela s'ajoute qu'en vertu de l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéas 1^{er} et 2, du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat (cf. Cass. 8 décembre 2016, n°94/16, n°3717 du registre). Il n'est donc pas nécessaire que les incidents plus

anciens invoqués par l'employeur soient similaires à ceux situés dans le délai légal.

Les faits faisant l'objet de l'avertissement du 5 mai 2021, relatifs à une « *manipulation* » des « *fiches de travail* » consistant à noter une heure de début de travail incorrecte peuvent partant être invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

Ils doivent être considérés comme avérés à défaut de toute contestation de la part de l'appelant à ce sujet.

Au vu l'ancienneté de service toute relative d'PERSONNE1.) d'un peu plus de deux ans et de l'ensemble des circonstances de l'espèce, les juges de première instance sont à approuver en ce qu'ils ont considéré que la récurrence de comportements du salarié tendant à subtiliser du temps de congé ou de travail est constitutive d'une faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; il peut être légitimement admis que ces faits ont compromis définitivement la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.), intervenu le 9 février 2022, et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

Les indemnités de procédure

Le tribunal du travail est enfin à approuver 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 d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est de même à rejeter, au vu du sort réservé à son appel et aux dépens.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en obtention d'une telle indemnité est également à rejeter pour l'instance d'appel.

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 fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une
indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec
distriction au profit de M^e Pierre REUTER, sur ses 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.