

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 55/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze mai deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-00799 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, 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 son conseil de gérance actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 11 juillet 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian

JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

appelante par incident,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, 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 COGONI,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 28 octobre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 15 février 2020 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement contradictoire du 1^{er} juin 2023, a notamment déclaré abusif ledit licenciement, dit fondées les demandes de la salariée en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.913,12 euros, d'une indemnité de départ pour le montant de 728,28 euros et de dommages et intérêts du chef de préjudice moral subi pour le montant de 500 euros.

La salariée a été déboutée de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, de même que 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, de sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées.

L'employeur a en conséquence été condamné au paiement du montant total de 4.141,40 euros.

Les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ont été rejetées.

Pour déclarer le renvoi abusif, la juridiction du travail de première instance, après avoir rappelé que, par décision du 21 décembre 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail (ci-après « la Commission mixte ») avait décidé le reclassement professionnel interne de PERSONNE1.) auprès de son employeur de l'époque avec une réduction du temps de travail de 26 à 13 heures par semaine, que suivant avis daté du 5 décembre 2019, le médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie a déclaré PERSONNE1.) définitivement inapte à l'activité professionnelle désignée « *agent de nettoyage / maison de retraite* » et que, par courrier daté du 24 décembre 2019, la Commission mixte informa PERSONNE1.) du maintien des conditions du reclassement professionnel décidé antérieurement, motif pris que la salariée n'avait « *pas récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter les tâches similaires à celles correspondant à votre dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel* », a retenu en substance :

- qu'en présence d'une décision de reclassement interne, l'employeur doit faire tout son possible, soit un effort loyal et honnête, pour réaffecter le salarié,
- que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'est bornée à affecter PERSONNE1.) à des postes d'agent de nettoyage, sans avoir fait constater l'aptitude de la salariée à ces nouveaux postes successifs par un médecin du travail, malgré la déclaration d'inaptitude et la décision de reclassement,
- qu'il ressort du rapport adressé par le médecin du Service de Santé au Travail de l'Industrie à la Commission mixte que celui-ci a constaté une dégradation de la problématique fonctionnelle de la salariée, se

traduisant par une impotence fonctionnelle sévère du membre supérieur droit avec apparition de pathologies invalidantes du coude et du poignet ainsi que le développement d'une impotence fonctionnelle de son membre supérieur gauche, rendant, selon l'avis du médecin, PERSONNE1.) définitivement inapte à son poste de travail, même à raison de 13 h par semaine, et emportant obligatoirement un reclassement externe,

- qu'en application des dispositions de l'article L.551-1 du Code du travail, l'employeur avait l'obligation de faire constater l'aptitude de la salariée à un nouveau poste de travail par le médecin du travail compétent,
- que l'affirmation de l'employeur selon laquelle il aurait convoqué PERSONNE1.) devant le médecin du travail au début du mois de janvier 2020, n'est pas établie par les pièces versées en cause et ne ressort pas des attestations versées par l'employeur,
- que dans ces circonstances, le fait pour la salariée de renvoyer aux conclusions du médecin sans s'expliquer plus amplement sur ses capacités résiduelles, même à supposer ce fait établi, n'est en tout état de cause pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont objet,
- qu'il n'est ni établi, ni même allégué que l'employeur a fait constater l'aptitude de la salariée au(x) nouveau(x) poste(s) de travail par le médecin du travail compétent,
- que dès lors un éventuel refus de la salariée de réaliser des travaux de nettoyage et de manifester son refus en restant assise sur une chaise n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont objet.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement par exploit d'huissier du 11 juillet 2023.

Elle souligne que les faits reprochés dans la lettre de licenciement sont établis à suffisance de droit et non contredits par les pièces adverses. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par audition de témoins.

Elle fait valoir qu'elle n'avait aucune obligation légale de prévoir un examen médical de l'intimée avant de la charger, début janvier 2020, de l'exécution d'autres tâches conformes à celles exercées depuis la décision de la Commission mixte du 21 décembre 2018.

Compte tenu de la nouvelle décision de la Commission mixte du 24 décembre 2019, maintenant les conditions de reclassement interne découlant de sa précédente décision, il aurait appartenu à l'intimée de collaborer à la reprise de son contrat de travail. Or, celle-ci aurait saboté tous ses efforts en adoptant une attitude intolérable.

L'appelante affirme avoir parfaitement respecté ses obligations tant celles résultant de la loi que celles résultant de la décision de maintien des conditions de travail par la Commission mixte.

L'intimée aurait bien été réaffectée en interne sur un poste de travail adapté à ses capacités résiduelles.

L'appelante soutient qu'elle devait uniquement suivre les décisions de la Commission mixte et qu'elle n'avait pas à prendre en compte les avis des médecins du travail préconisant un reclassement externe.

Elle relate que, lors d'une réunion entre parties, organisée en vue du retour au travail de l'intimée, la salariée aurait refusé d'expliquer les tâches qu'elle était encore capable d'effectuer en se réfugiant derrière l'avis du médecin du travail.

Néanmoins, un poste « plus aisé » lui aurait été attribué avec des tâches plus simples et moins physiques.

L'intimée aurait cependant refusé toute exécution d'un travail de nettoyage. Elle aurait encore « cherché à forcer la main à son employeur » en provoquant directement un des clients par son attitude, consistant en un « *sit-in* ». La salariée n'aurait, pour le surplus, pas jugé utile de se présenter à une réunion pour discuter des désordres occasionnés sur le site du client.

L'appelante insiste que seuls ces actes d'insubordination ont conduit au licenciement litigieux.

Elle conclut au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat et demande à être déchargée de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre, par réformation de la décision entreprise.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés dans leur principe et quanta.

Elle fait valoir que l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi au salarié reclassé en interne n'est pas assimilable à un salaire et partant exclue du salaire de référence pour le calcul du montant des indemnités compensatoire de préavis et de départ.

Elle estime notamment que l'intimée n'établit pas la réalité des prétendues recherches d'emploi.

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

PERSONNE1.) se rapporte à la sagesse de la Cour concernant la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme et quant au délai.

Elle reproche à son ancien employeur de n'avoir pas rempli les obligations lui incombant en raison de la déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail. Celui-ci aurait été parfaitement conscient qu'elle était dans l'impossibilité d'exercer des tâches d'agent de nettoyage en raison de son état de santé.

Elle dénie tout refus de collaboration de sa part. Elle affirme avoir proposé à sa responsable d'exercer d'autres missions de travail, comme faire des sandwiches ou du café.

Elle affirme s'être toujours présentée sur son lieu de travail.

L'intimée reproche à la partie adverse de ne pas avoir fait constater son aptitude au nouveau poste de travail affecté par le médecin du travail, au mépris des dispositions de l'article L.551-1, paragraphe (3), du Code du travail.

Elle conclut, en renvoyant à la motivation des juges de première instance, à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement avec effet immédiat.

Elle interjette toutefois appel incident à l'encontre de ce jugement concernant les montants indemnitaires fixés par le tribunal du travail et le rejet de ses demandes en obtention d'une indemnisation pour préjudice matériel ainsi que d'une indemnité de procédure.

Elle estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis de 6.632,76 euros et à une indemnité de départ de 1.658,19 euros.

Elle considère avoir fait de nombreuses recherches d'emploi et chiffre son préjudice matériel en relation causale avec le renvoi, à 9.620,65 euros, en demandant à la Cour de fixer à un an la période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouveau poste à peu près équivalent, dite période de référence.

Elle réclame indemnisation de son préjudice moral subi du fait du congédiement à hauteur de 4.974,57 euros, correspondant à trois mois de salaires.

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

L'ÉTAT, qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel, interjette appel incident, pour le cas où la demande de la salariée en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement serait, par réformation du jugement de première instance, déclarée fondée. Dans cette hypothèse, il réclame, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période de juillet 2020 à mars 2021 d'un montant de 11.106,72 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à compter de la demande en justice.

Appréciation de la Cour

L'appel principal, interjeté le 11 juillet 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 1^{er} juin 2023, lui notifié le 5 juin 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de PERSONNE1.).

La Cour note que la salariée ne critique plus en instance d'appel la précision des motifs du licenciement intervenu.

Le tribunal du travail a par ailleurs rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement et a considéré à bon droit

que l'énoncé des motifs fournis est suffisamment précis au regard des critères légaux.

Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 15 février 2020

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 1^{er}, du Code du travail précise : « *est considéré comme constituant un motif grave (...), tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il est constant en cause qu'un reclassement externe de la salariée avait déjà été suggéré par le médecin du travail en 2018, que la Commission mixte n'a pas suivi cet avis, mais a opté pour le reclassement professionnel interne de l'intimée et que, malgré un avis médical du 5 décembre 2019 en sens contraire, celle-ci a, par décision du 24 décembre 2019, maintenu les conditions du reclassement professionnel décidées antérieurement.

PERSONNE1.) n'a exercé un recours contre aucune de ces décisions.

Conformément aux articles L.552-1 et L.552-2 du Code du travail, il appartient à la Commission mixte de prendre « *les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés* ». La position du médecin du travail ne lie pas celle-ci.

A la suite de la décision de la Commission mixte du 21 décembre 2018, un avenant au contrat de travail de la salariée a été conclu en date du 14 janvier 2019 et l'aptitude de celle-ci au nouveau poste de travail a été validée par le médecin du travail en date du 5 février 2019.

Dans la mesure où la Commission mixte n'a pas rendu, en date du 24 décembre 2019, une décision de reclassement professionnel, mais s'est limitée à maintenir les conditions du reclassement professionnel décidées antérieurement, de sorte que les tâches à effectuer par la salariée n'avaient pas à être adaptées, l'employeur n'était pas tenu de faire constater à nouveau l'aptitude de l'intimée au poste lui assigné, suite à la décision du 21 décembre 2018.

En effet, les dispositions de l'article L.551-1, paragraphe (3), du Code du travail ne s'appliquent pas dans l'hypothèse où, suite à une réévaluation des capacités résiduelles du travailleur, les conditions d'un reclassement professionnel interne antérieurement décidé sont maintenues.

Il ne saurait davantage être reproché à l'appelante de ne pas avoir tenu compte du rapport du médecin du travail du 5 décembre 2019, faisant état d'une inaptitude au poste de travail et préconisant un reclassement externe, ainsi qu'une réorientation professionnelle, dès lors que la décision de la Commission mixte prime celui-ci et que l'employeur se devait uniquement de respecter cette décision.

L'employeur a dès lors suffi à son obligation de reclassement, suite à la décision du 24 décembre 2019.

L'employeur, face aux conclusions de la Commission mixte ne retenant pas un reclassement externe, était en droit d'affecter l'intimée à un poste d'agent d'entretien tel que validé antérieurement par le médecin du travail.

Dans les circonstances de l'espèce, PERSONNE1.), engagée en qualité d'agent de nettoyage, n'était pas en droit de refuser toute mission de nettoyage en invoquant son état de santé et l'avis du médecin du travail, non entériné par la Commission mixte.

Se sentant en incapacité d'exercer les tâches correspondant au poste validé par le médecin de travail à la suite de la décision de reclassement interne du 21 décembre 2018, il lui aurait appartenu d'exercer un recours contre la décision du 24 décembre 2019, auquel cas son contrat de travail aurait été suspendu jusqu'au jour où le recours aurait été définitivement vidé, conformément à l'article L.551-10, paragraphe (1), du Code du travail.

Il n'est pas contesté par l'intimée et il résulte des attestations testimoniales versées en cause que l'intimée, affectée à compter du 15 janvier 2020 par son employeur au site du « CIPA » (Centres intégrés pour personnes âgées) à Vianden, a refusé l'exécution de tout travail de nettoyage au motif qu'elle serait inapte au travail. La salariée s'est, tout au long de ses heures de travail, assise ostensiblement dans les bureaux du client.

Réaffectée le 31 janvier 2020 au site de Bissen où aucune prestation de travail jugée satisfaisante n'a été exécutée, l'intimée est retournée de son propre chef le 3 février 2020 au site de Vianden et y a continué son action de protestation

en s'asseyant, pendant ses heures de travail, sur une chaise à l'intérieur de l'établissement CIPA.

Ce comportement de l'intimée, qui a encore porté atteinte à l'image et la réputation de l'appelante, est intolérable et d'une gravité particulière. Il est de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en sa salariée et justifie, en conséquence, le renvoi immédiat de PERSONNE1.) prononcé en date du 15 février 2020.

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimée 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, d'une indemnité de départ et en réparation du préjudice moral subi sont, par réformation, à déclarer non fondées.

Le jugement est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

L'appel incident de PERSONNE1.), portant sur les montants lui alloués à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ et de réparation du préjudice moral, ainsi que sur le rejet de sa demande en obtention d'une indemnisation pour préjudice matériel, est par conséquent à déclarer non fondé.

Le recours de l'ÉTAT

La Cour constate qu'aux termes de ses conclusions, l'ÉTAT ne réclame la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée que dans l'hypothèse « *où la demande de la partie intimée en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement serait, par réformation du jugement de première instance, déclarée fondée* ».

Dans la mesure où le licenciement du 15 février 2020 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 déferé, quoique pour d'autres motifs.

Aucune demande n'étant formulée en instance d'appel par l'ÉTAT à l'égard de PERSONNE1.), la Cour n'a pas à statuer sur le sort des indemnités de chômage touchées par provision par la salariée.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, pour la première instance, le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Sur base du même motif, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure 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 les appels principal et incident recevables,

dit non fondé l'appel incident et en déboute,

dit l'appel principal fondé,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), intervenu le 15 février 2020,

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

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toute condamnation intervenue en première instance à son encontre,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondées les demandes des parties en obtention 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 distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO SCS, 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.