

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°112/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept novembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00290 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUUS, conseiller
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 16 janvier 2024,

comparant par la société à responsabilité limitée F&F LEGAL, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B230842, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jean FALTZ, avocat à la Cour,

et :

PERSONNE2.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Sandra GIACOMETTI, avocat à la Cour, demeurant à Foetz.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail du 31 juillet 2017 avec effet au 1^{er} septembre 2017, PERSONNE2.) a été engagée par PERSONNE1.), exerçant sous la dénomination Cabinet SOCIETE1.), en tant que « réceptionniste et secrétaire polyvalente ».

Sur base d'un certificat médical du 20 juin 2019 du docteur PERSONNE3.), elle a été déclarée en état d'incapacité de travail du 20 juin 2019 au 20 juillet 2019.

En vertu d'un certificat médical du 10 juillet 2019 du docteur PERSONNE3.), elle a été déclarée en état d'incapacité de travail du 21 juillet 2019 au 24 août 2019.

Ayant eu des doutes sur la réalité de l'incapacité de travail, PERSONNE1.) a, par lettre recommandée avec accusé de réception du 24 juillet 2019, convoqué PERSONNE2.) à une première contre-expertise médicale à réaliser par le docteur PERSONNE4.) le 31 juillet 2019.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du même jour, il l'a fait convoquer à une deuxième contre-expertise médicale à réaliser par le docteur PERSONNE5.) le 2 août 2019.

Par lettre du 31 juillet 2019, le docteur PERSONNE4.) a informé PERSONNE2.) et PERSONNE1.) de sa conclusion, qui se lit comme suit :

« Après interrogatoire et examen clinique, je considère que l'état de santé du patient permet une reprise de son travail à partir du 5/8/19 ».

En date du 2 août 2019, le docteur PERSONNE5.) a informé les parties du résultat du contre-examen :

« Après interrogatoire et examen clinique, je considère que la patiente souffre d'une dépression réactionnelle suite à une rupture de couple et une séparation géographique de sa famille. A mon avis il ne s'agit pas d'un burnout du à une surcharge au travail.

L'état de santé de la patiente permet une reprise de son travail à partir du 25.8.2019. Son arrêt de travail actuel est justifié afin de se remettre sur pieds ».

PERSONNE2.) ne s'est pas présentée à son travail le lundi, 26 août 2019. Elle n'a pas informé son employeur de son absence et elle ne lui a pas non plus fait parvenir de certificat médical endéans les trois jours.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 28 août 2017, PERSONNE2.) a été licenciée avec effet immédiat.

Par requête déposée le 3 septembre 2020 devant le tribunal du travail de Luxembourg, PERSONNE2.) a fait convoquer PERSONNE1.) aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu le 28 août 2019 et pour voir condamner son ancien employeur, suivant le dernier état de ses conclusions à lui payer les montants suivants :

- dommage matériel	6.762,86 €
- dommage moral	5.000,00 €
- indemnité compensatoire de préavis	5.000,00 €.

PERSONNE1.) a contesté le bien-fondé de la demande et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 €.

Par un jugement rendu le 12 décembre 2023, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 28 août 2019 abusif et a condamné PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) 3.750 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel, 5.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et 5.000 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et il a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré que les motifs du licenciement sont énoncés de manière suffisamment précise, étant donné qu'il est reproché à PERSONNE2.) une absence injustifiée de trois jours depuis le 26 août 2019.

Il a décidé que l'absence injustifiée au travail pendant trois jours constitue un fait unique et isolé sur une période de deux ans, sans autres avertissements sur la qualité du travail et la capacité de travailler de PERSONNE2.), et ne justifie pas son licenciement avec effet immédiat.

Concernant le dommage matériel, le tribunal du travail a fixé la période de référence à 1,5 mois.

Par acte d'huissier de justice du 16 janvier 2024, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 12 décembre 2023, lequel lui a été notifié le 13 décembre 2023.

Par réformation, il demande à voir déclarer le licenciement justifié, à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre et à voir condamner PERSONNE2.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Il sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE2.) au paiement des frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

PERSONNE2.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 5.000 € à titre d'indemnisation des honoraires d'avocat pour l'instance d'appel et sa condamnation aux frais et dépens des deux instances. Elle explique qu'elle ne bénéficie pas d'une assurance protection juridique pour l'instance d'appel.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les délai et formes de la loi.

I) Quant à la régularité du licenciement

A) Quant à la précision du motif du licenciement

Concernant la précision des motifs de la lettre de licenciement, PERSONNE1.) requiert la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

PERSONNE2.) se rapporte à prudence de la Cour concernant la précision des motifs du licenciement.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que les motifs à la base du licenciement du 28 août 2019 ont été énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement, dans la mesure où l'employeur a reproché à la salariée une absence injustifiée de trois jours à compter du 26 août 2019.

B) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer le licenciement justifié, le motif invoqué étant à considérer comme réel et sérieux.

Il affirme avoir reçu le certificat médical du 23 août 2019 seulement en date du 29 août 2019.

Comme la partie intimée serait en aveu de ne pas l'avoir informé de son absence, le caractère réel du motif du licenciement ne saurait être remis en cause.

Le seul fait que la salariée a été malade auparavant n'impliquerait pas que la nouvelle absence soit due à la même cause. Il aurait dès lors appartenu à PERSONNE2.) de lui faire parvenir son certificat médical dans les trois jours.

L'appelant fait plaider que les aléas postaux sont à charge du salarié et rien n'aurait empêché la partie intimée de lui envoyer une copie de son certificat par courriel. Si PERSONNE2.) avait vraiment été de bonne foi, comme elle le soutient, elle aurait entrepris toutes les démarches requises pour que son employeur soit informé en temps et lieu utile de son absence.

Son absence aurait nécessairement causé des désagréments et gêné le fonctionnement normal du service, l'employeur étant dans l'ignorance totale de la date d'un éventuel retour de sa salariée à son poste de travail.

PERSONNE1.) en conclut que cette absence injustifiée aurait dénoté une désinvolture inadmissible dans le chef de PERSONNE2.) et aurait constitué en tant que telle une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat, le seul fait qu'elle avait été réellement malade n'étant pas de nature à atténuer le caractère fautif de son comportement.

Il donne finalement à considérer que la partie intimée aurait su que son absence constituait un sujet sensible, étant donné que son employeur a fait procéder à deux contre-examens médicaux. Dans les circonstances données, PERSONNE2.) aurait donc dû être davantage attentive à respecter son obligation d'information envers son employeur.

Au vu de ces développements, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE2.) relève qu'elle aurait été de bonne foi, étant donné qu'elle se serait rendue en date du 23 août 2019 chez son médecin et qu'elle aurait adressé le jour même un certificat médical à PERSONNE1.) par envoi recommandé. Elle argue qu'elle n'aurait jamais imaginé que son employeur recevrait le certificat aussi tardivement, à savoir le 29 août 2019.

Elle soutient que le défaut d'avoir prévenu PERSONNE1.) constituerait une faute unique et isolée. Elle se serait trouvée dans un

état de burnout avéré, de sorte que son employeur aurait pu s'attendre à une prolongation de son incapacité de travail.

Elle en déduit que le licenciement aurait été prononcé de manière précipitée et disproportionnée, de sorte que ce serait à juste titre que le tribunal du travail l'a qualifié d'abusif.

Appréciation de la Cour

PERSONNE2.) admet ne pas avoir informé son employeur le 26 août 2019 de son absence et elle reconnaît que son certificat médical ne lui est parvenu que le 29 août 2019. Dès lors que PERSONNE2.) se trouvait en absence injustifiée dès le 26 août 2019, le caractère réel du motif du licenciement est établi.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute grave d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article L.124-10(2) du Code du travail définit ce motif grave comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

PERSONNE2.) était en incapacité de travail du 20 juin 2019 au 24 août 2019. Comme PERSONNE1.) a fait procéder à deux contre-examens médicaux de la salariée, l'état de maladie de PERSONNE2.) a été confirmé. A la suite du rapport du docteur PERSONNE5.) du 2 août 2019, PERSONNE1.) était au courant que sa salariée souffrait d'une dépression liée à des raisons d'ordre privé. Il pouvait dès lors se douter le 26 août 2019 que l'absence de PERSONNE2.) avait une raison médicale.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte d'un certain nombre d'éléments tels que le degré d'ancienneté du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

En l'espèce, sans dénier que la salariée a commis une négligence, en laissant son employeur sans nouvelles quant à la durée prévisible de son arrêt de travail, la Cour considère que l'absence injustifiée de PERSONNE2.) pendant trois jours après une période irréprochable de deux ans de service ne constitue pas une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Par voie de conséquence, le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

II) Quant aux demandes indemnitaires

A) L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 du même code, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Ayant eu une ancienneté de services de moins de cinq ans, PERSONNE2.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, est de 2 mois.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour adopte que la juridiction de première instance a, sur base des pièces versées en cause, fixé l'indemnité compensatoire de préavis à allouer à PERSONNE2.) à 5.000 €, le montant en question n'ayant d'ailleurs pas été autrement contesté par les parties.

B) Les préjudices matériel et moral

Le tribunal du travail a décidé que l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir à la salariée.

La Cour note que cette disposition du jugement n'a pas été entreprise.

Pour le calcul du préjudice matériel, le tribunal du travail a fixé la période de référence à 1,5 mois. Après avoir relevé que PERSONNE2.) n'avait pas établi avoir envoyé des courriers de recherche d'emploi, il a considéré que :

« Il résulte cependant des contrats de travail à durée déterminée que la requérante a versés au dossier que cette dernière a travaillé du 15 octobre 2019 au 29 novembre 2019, puis du 14 décembre au 20 décembre 2019, de sorte qu'elle est censée avoir activement recherché du travail immédiatement après son licenciement jusqu'à la fin de l'année 2019, même si ce n'est qu'en Belgique.

La circonstance que la requérante a déjà recherché du travail ailleurs avant son licenciement ne saurait en effet pas priver cette dernière de la réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son congédiement alors qu'un salarié est toujours en droit de sonder le marché du travail pour trouver un meilleur emploi ailleurs.

La requérante s'est en raison de son congédiement en outre trouvé du jour au lendemain dans une situation précaire, ce qui mérite réparation ».

Le tribunal du travail a encore alloué à PERSONNE2.) le montant de 5.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral en raison des soucis qu'elle s'est faite pour son avenir professionnel et de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

PERSONNE1.) demande, par réformation, en ordre principal, à voir débouter PERSONNE2.) de sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel, au motif qu'elle n'a pas justifié avoir effectué les démarches nécessaires en vue de rechercher un travail. A défaut d'avoir procédé à une recherche d'emploi sérieuse, toute indemnisation devrait lui être déniée.

En ordre subsidiaire, si la Cour devait confirmer le jugement de première instance, il y aurait lieu de réduire la période d'indemnisation à un mois de salaire. Il faudrait prendre en considération le jeune âge de la partie intimée au jour de son licenciement et le poste qu'elle occupait, à savoir secrétaire polyvalente-réceptionniste, pour lequel la situation du marché du travail serait favorable.

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte des recherches d'emploi que la partie intimée aurait déjà entreprises avant son licenciement, de sorte qu'elle aurait déjà été dans une phase de distanciation et de désintérêt pour son travail. Elle n'aurait dès lors manifestement pas subi de préjudice moral en lien avec le licenciement et elle serait, par réformation, à débouter de ses prétentions indemnitaires à ce titre.

PERSONNE2.) conteste avoir eu une attitude passive. En se référant à ses pièces numéros 6 et 7, elle affirme avoir produit 18 recherches d'emploi et d'avoir « justifié de huit contrats de travail durant les mois qui ont suivi son licenciement ».

Elle demande la confirmation de la décision intervenue en ce que PERSONNE1.) a été condamné au paiement de la somme de 3.750 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel.

Concernant le préjudice moral, elle argue que le licenciement avec effet immédiat n'aurait fait qu'aggraver son état de santé et qu'elle aurait subi « un véritable burnout notamment des suites des agissements de la partie appelante ». Contrairement aux affirmations de la partie appelante, l'ancienneté de service n'aurait aucun rapport direct avec l'existence ou non d'un préjudice moral.

Elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce que PERSONNE1.) a été condamné au paiement du montant de 5.000 €.

Appréciation de la Cour

Le tribunal du travail a correctement énoncé le principe qu'il existe à charge du salarié congédié abusivement une obligation de modérer le dommage.

Il appartient dès lors à PERSONNE2.) de rapporter la preuve des efforts entrepris pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement à la suite du licenciement du 28 août 2019.

Si la partie intimée a certes versé 17 courriers de demande d'emploi, il convient de relever que 9 lettres portent une date antérieure au licenciement.

Toutes ces demandes d'emploi sont adressées à des potentiels employeurs situés sur le territoire belge et PERSONNE2.) s'est exprimée comme suit :

« Après avoir travaillé deux ans au Grand-Duché de Luxembourg, je reviens au pays et suis à la recherche d'un emploi ».

Comme les demandes d'emploi faites avant le licenciement ne se trouvent en aucun lien de causalité avec le congédiement, il convient d'en faire abstraction.

La première lettre en date après le licenciement est celle du 2 octobre 2019.

PERSONNE2.) avait dès lors un comportement passif pendant plus d'un mois et le licenciement ne semble pas l'avoir inquiétée outre mesure.

Si la partie intimée a certes travaillé du 15 octobre au 29 novembre 2019 et du 14 au 20 décembre 2019, la Cour ne partage pas le raisonnement y afférent du tribunal, alors qu'il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour que PERSONNE2.) ait trouvé ces emplois grâce aux efforts déployés à la suite de son licenciement.

En étant restée passive pendant plus d'un mois après le licenciement, PERSONNE2.) n'a dès lors pas rapporté la preuve d'un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en allocation de dommages et intérêts de ce chef.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce qu'il a alloué à PERSONNE2.) le montant de 3.750 €, correspondant à 1,5 mois de salaire, et PERSONNE1.) est à décharger de cette condamnation.

Injustement licenciée, PERSONNE2.) a subi une atteinte à sa dignité de travailleur. Le préjudice afférent est, dans les circonstances de la cause, à suffisance indemnisé par le montant de 500 €.

Le jugement déféré est à réformer en ce sens.

III) Les indemnités de procédure et les frais

Comme le licenciement a été déclaré abusif, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et en ce qu'il a été condamné à supporter les frais et dépens de cette instance.

La partie appelante et la partie intimée requièrent chacune une indemnité de procédure pour la présente instance.

Ces demandes sont à rejeter, au motif qu'aucune des parties ne démontre à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge des frais irrépétibles engagés à l'occasion de la présente instance.

PERSONNE2.) demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 5.000 € à titre de remboursement des honoraires d'avocat.

Etant donné qu'elle ne verse néanmoins pas la moindre pièce en relation avec des frais prétendument exposés, cette demande est à rejeter et ne requiert pas d'examen quant à la question de savoir si la responsabilité de PERSONNE1.) est susceptible d'être engagée à ce titre.

PAR CES MOTIFS

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

déclare l'appel recevable ;

le dit partiellement fondé ;

réformant :

dit non fondée la demande de PERSONNE2.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel et décharge

PERSONNE1.) de la condamnation prononcée à son encontre à ce titre ;

ramène à 500 € le montant auquel PERSONNE2.) a droit en réparation du préjudice moral subi du fait de ce licenciement ;

décharge PERSONNE1.) de la condamnation à un montant plus important prononcée à son encontre, à ce titre, en première instance ;

dit que la demande de PERSONNE2.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour dommage moral est fondée à concurrence du montant de (5.000 + 500 =) 5.500 € et condamne PERSONNE1.) à lui payer ce montant avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice du 3 septembre 2020 jusqu'à solde ;

pour le surplus, confirme le jugement entrepris ;

déboute PERSONNE1.) et PERSONNE2.) de leurs demandes respectives an obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

déboute PERSONNE2.) de sa demande en obtention du montant de 5.000 € à titre d'honoraires d'avocat ;

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à PERSONNE2.), avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée F&F LEGAL, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jean FALTZ, pour la part qui la concerne, affirmant en avoir fait l'avance.