Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept décembre deux mille neuf.

Numéro 34408 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à L-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Josiane GLODEN, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN de Luxembourg du 4 décembre 2008,

comparant par Maître Jean-Paul RIPPINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

l'B, établie et ayant son siège social à L-, représentée par son collège des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit GLODEN,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit GLODEN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette le 16 janvier 2008, A a fait convoquer son ancien employeur, l'B devant le tribunal du travail pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 27.666,66 euros à titre d'indemnisation du préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement du 17 novembre 2008, A a été débouté de sa demande. La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, tendant au remboursement des indemnités de chômage, a été déclarée non fondée.

De ce jugement A a relevé appel par exploit d'huissier du 4 décembre 2008.

Il résulte des pièces versées en cause que A a été embauché par l'B suivant contrat de travail du 5 décembre 2002 en qualité d'ajusteur-mécanicien. Par lettre recommandée du 28 novembre 2007, son contrat de travail a été résilié moyennant un préavis de 2 mois. Suite à sa demande de motifs, l'employeur lui a envoyé le 20 décembre 2007 une lettre de motivation sur quatre pages qui est entièrement reproduite dans le jugement entrepris.

Le licenciement est motivé par les absences fréquentes de A pour cause de maladie et la B a fait valoir que ces absences ont désorganisé le service auquel était affecté A et ont constitué ainsi une gêne indiscutable dans le chef de l'employeur. A l'appui de sa thèse, la B invoque 13 certificats d'incapacité de travail de courte durée pour la période de novembre 2006 à novembre 2007 totalisant une absence de 568 heures de travail, soit 71 jours ouvrables.

Pour la période antérieure, la B indique que A a en moyenne été absent pour raison de maladie environs 25 jours ouvrables par an.

La B a affecté A à différents services pour tenir compte de son état de santé, mais son absentéisme pour raisons de santé n'a pas diminué.

Le tribunal a retenu le principe que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et qu'un employeur, même lorsqu'il s'agit d'une administration communale, n'engage pas, dans une intention libérale, des salariés qu'il rémunère sans exiger une contreprestation de leur part. Les premiers juges ont encore dit que la désorganisation du service du fait des absences à hauteur de 1.296 heures de travail pour la période entre le 9 décembre 2002 et le 31

octobre 2006 et de 13 certificats médicaux pour la période du 27 novembre 2006 et 17 novembre 2007 ne se trouve pas automatiquement écartée en raison des considérations abstraites concernant la nature et l'envergure de l'employeur ou d'allégations qu'un ouvrier communal est facilement remplaçable en transférant ses tâches à un de ses collègues.

Le tribunal a encore retenu que l'employeur ne pouvait plus compter, en raison de l'état de santé déficient de A, sur une collaboration efficace de la part de ce dernier et que la prestation de travail à attendre de son employé s'annonçait aléatoire, de sorte que l'employeur devait constamment prévoir une réorganisation de l'équipe dont faisait partie A en raison de la défection de ce dernier.

Sur base de toutes ces considérations, le tribunal a dit que le licenciement de A repose sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de son employeur et a de ce fait dit non fondée la demande en dommages-intérêts basée sur le licenciement abusif.

Dans son acte d'appel, A reproche aux premiers juges d'avoir admis que son licenciement était justifié.

Il fait valoir que les conditions fixées par la jurisprudence pour licencier un salarié au motif d'un absentéisme habituel pour raison de santé ne sont pas remplies. Il énumère ces conditions comme étant un absentéisme habituel pour raison de santé qui apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service de sorte que l'employeur ne peut plus compter sur une collaboration régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'appelant se réfère encore à un accident de travail dont il aurait été victime en juillet 2007 qui aurait aggravé son état de santé précaire. Cet incident est contesté par l'intimée et à défaut de preuve des faits allégués, la Cour ne saurait en tenir compte.

L'appelant soutient que son affectation au service « Serrurerie » n'a pas remédié à la situation, étant donné que ce poste était inadapté pour une personne souffrant de douleurs lombaires. Il reproche à son employeur de ne pas lui avoir trouvé un poste adapté à son état de santé parmi les nombreux services assumés par la B. La B s'oppose à ce grief en affirmant qu'avant de travailler au service « Serrurerie » A avait déjà fait l'objet de trois réaffectations à des postes différents pour tenir compte de son état de santé et elle indique le détail des postes confiés à A. En dernier lieu A était affecté au service « Entretien des bâtiments scolaires » qui, d'après l'intimée, est composé de deux artisans et qui ne peut fonctionner que si les deux personnes y affectées sont présentes.

La B soutient encore que A ne lui a soumis aucun certificat médical lui enjoignant de l'affecter à un poste assis et qu'il n'a pas été déclaré comme travailleur incapable d'exercer son dernier poste de travail par la commission mixte de reclassement au jour de son licenciement.

Toutes ces affirmations ne sont pas contredites par l'appelant. Il prétend que ces absences pour raison de santé n'ont pas entraîné une désorganisation grave du service, étant donné « qu'une administration communale n'est en rien comparable à une petite entreprise alors qu'elle dispose d'un personnel important et qu'elle peut sans désorganisation pourvoir au remplacement d'un ouvrier malade ».

La Cour renvoie à la motivation détaillée des premiers juges qu'elle fait sienne pour retenir que la preuve du dysfonctionnement du service est établi par les faits. La Cour se rallie à l'analyse des faits par les premiers juges et leurs conclusions pour retenir que le licenciement de A repose sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités du fonctionnement des services de son employeur.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg interjette appel incident contre le jugement en ce qu'il a été débouté de sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées à A. Il conclut à voir condamner la partie malfondée audit remboursement. Aux termes de l'article L. 521-4 (6) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. Il s'en suit que la demande n'est pas fondée à l'encontre de l'Administration communale, le licenciement ayant été déclaré justifié. Elle doit également être rejetée en ce qu'elle vise l'appelant, étant donné qu'il a été licencié avec préavis, de sorte que les indemnités de chômage ne lui ont pas été versées par provision selon la procédure prévue à l'article L. 521-4 (2).

L'appel incident n'est partant pas fondé.

Il s'en suit que le jugement entrepris doit être confirmé dans toute sa forme et teneur.

Les parties A et Administration communale concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelant doit être rejetée eu égard à l'issue du litige.

Celle de l'intimée n'est pas fondée, vu qu'elle n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, le magistrat de la mise en état entendu en son rapport,

reçoit les appels ;

les dits non fondés ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.