

Arrêt N° 37/17 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du neuf mars deux mille dix-sept**

Numéro 43569 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
M. Serge THILL, premier conseiller;  
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**M. A.**), demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 22 avril 2016,

**comparaissant par Maître Pascal PEUVREL**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.**, établie et ayant son siège social à L-(...),

**intimée** aux fins du prédit acte BIEL,

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

-----

## LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Agnès ZAGO, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

A.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOC1.) comme pâtissier du 13 novembre 2008 au 26 octobre 2013, date à laquelle il a été licencié avec effet immédiat pour absence injustifiée.

Par requête du 20 février 2014, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer le licenciement intervenu abusif et obtenir paiement des indemnités de préavis et de départ et des dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral subis.

Par jugement du 6 mai 2015, le tribunal du travail a déclaré la demande en paiement d'arriérés de salaire irrecevable et a décidé de procéder à l'audition de l'auteur de l'attestation testimoniale versée par A.) afin d'établir que le motif de licenciement était fallacieux puisque A.) avait été autorisé par son employeur à prendre congé du 23 au 26 octobre 2013.

Par jugement du 24 février 2016, le tribunal a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 26 octobre 2013 régulier et les revendications pécuniaires de A.) non fondées.

A.) a relevé appel des deux jugements pour

- obtenir paiement du montant de 366,48 EUR, majoré des intérêts légaux, au titre d'arriérés de salaire, demande déclarée irrecevable aux termes du jugement du 6 mai 2015,
- voir dire que les motifs du licenciement intervenu ne remplissaient pas les critères de précision requis par la loi, sinon que la mesure d'instruction ordonnée par le tribunal était inutile au regard des éléments du dossier, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif sur base de ces seuls éléments,
- plus subsidiairement, voir dire que les enquêtes ordonnées constituaient une mesure inutile au vu des éléments rassemblés au dossier ;
- en cas de confirmation du jugement avant-dire-droit, voir déclarer abusif le licenciement notifié par SOC1.) et condamner celle-ci à payer à son ancien salarié la somme de 25.753,46 EUR, augmentée des intérêts légaux, au titre des indemnités de préavis, de départ et de réparation des préjudices matériel et moral subis.

La société SOC1.) conclut à l'irrecevabilité de l'appel dirigé contre le jugement du 6 mai 2015 au motif que ce jugement n'était pas un jugement avant-dire-droit, mais un jugement mixte, aux termes duquel la demande en paiement des

arriérés de salaires a été tranchée de manière définitive. Faute d'avoir interjeté immédiatement appel contre ce jugement, l'appel de A.) du 22 avril 2016 ne serait pas recevable, de sorte que la question de la précision des motifs du licenciement ne pourrait plus être examinée par la Cour.

L'intimée conclut, en outre, à la confirmation pure et simple du jugement du 24 février 2016 et subsidiairement, pour le cas où celui-ci serait réformé, elle estime que les revendications de A.) seraient à limiter à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, puisque son ancienneté au sein de l'entreprise était inférieure à cinq ans, et qu'il serait à débouter des autres chefs de sa demande, sinon qu'il y aurait lieu de réduire les indemnités de réparation réclamées à de plus justes proportions.

A.) conteste que l'appel interjeté contre le jugement du 6 mai 2015 puisse être déclaré irrecevable puisque ledit jugement, instaurant une mesure d'instruction, n'était pas appellable immédiatement. En tout état de cause, il fait valoir que la précision des motifs de licenciement ne serait pas « évoquée dans le dispositif de la décision du 6 mai 2015, de sorte que l'appel interjeté [serait] également recevable sur ce point ».

L'intimée fait valoir à cet égard que l'argumentation de A.) ne serait pas pertinente : la question de la précision des motifs aurait forcément été toisée par les premiers juges, puisqu'après avoir retenu, dans leur motivation, que la lettre de licenciement était précise, ils ont ordonné une mesure d'instruction destinée à vérifier le bienfondé du motif invoqué. Nul n'était besoin de le mentionner au dispositif de ce jugement.

### Motifs de la décision

- la recevabilité de l'appel contre le jugement du 6 mai 2015

Aux termes de l'article 579 du nouveau code de procédure civile, les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.

La recevabilité de l'appel d'un jugement mixte suppose cependant que l'appel porte sur le chef de la demande faisant l'objet de la décision définitive. En revanche, doit être déclaré irrecevable l'appel d'un jugement mixte qui se borne à critiquer la seule partie du dispositif ayant ordonné une mesure d'instruction (Encyclopédie Dalloz, Procédure civile, v° jugement n° 76).

Il y a lieu de constater, en l'espèce, que l'appelant déclare dans son acte d'appel entreprendre le jugement du 6 mai 2015 en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande en paiement des arriérés de salaire et retenu que les motifs du licenciement répondaient aux critères de précision avant d'ordonner une mesure d'instruction visant à établir la matérialité des griefs à la base du licenciement.

La demande relative aux arriérés de salaire a été tranchée de manière définitive par le jugement attaqué. Il s'ensuit que l'appel dirigé contre ce point du jugement du 6 mai 2015 est à déclarer irrecevable car tardif.

Par contre, l'appel portant sur la précision des motifs du licenciement, point qui ne figure pas dans la décision inscrite au dispositif du jugement du 6 mai 2015 et ne pouvait, dès lors, acquérir autorité de la chose jugée, est recevable (Cour de cassation 27 février 2014, no 22/14, no 3310 du rôle).

- Le caractère abusif du licenciement

L'appelant critique la lettre de licenciement pour l'imprécision des motifs évoqués.

Ce moyen n'est pas fondé. Dans sa lettre de licenciement datée du 26 octobre 2013, l'employeur reproche au salarié d'être absent « sans excuse, autorisation ou justification » de son lieu de travail depuis le 23 octobre 2013. A.) n'a pu se méprendre sur le reproche qui lui était ainsi adressé. L'énoncé des motifs contenus dans la lettre de licenciement pour motif grave répond, partant, au degré de précision requis par la loi.

A.) critique le jugement du 24 février 2016 en ce qu'il a déclaré, au regard du résultat de la mesure d'instruction, le licenciement régulier.

Il y a lieu de rappeler que A.) a été licencié avec effet immédiat le 26 octobre 2013 pour absence injustifiée depuis le 23 octobre 2013, alors que le salarié a toujours soutenu qu'il avait fait une demande pour quatre jours de congé avant de s'absenter et qu'il avait reçu l'autorisation de son employeur.

L'analyse que les premiers juges ont faite des différents témoignages est juste : sur base des déclarations convergentes des collègues de travail de A.) qui ont déposé comme témoins, le requérant les avait prévenus de son projet de prendre quatre jours de congé. Seul un témoin (B.) déclare que A.) avait noté ces quatre jours dans le calendrier prévu à cet effet ; cette déclaration est contredite par celle d'un autre témoin (C.), qui était, en sa qualité de chef de poste, le supérieur hiérarchique de A.) à l'époque des faits et qui déclare que la demande de congé invoquée par le salarié ni ne lui avait été adressée, ni n'avait été inscrite sur le calendrier des congés. Le témoin C.) a encore relaté que D.), le patron de la société, n'était pas non plus informé d'une demande de congé de la part de A.). Il ressort encore de la déposition du témoin qu'il ne suffit pas, selon la procédure interne à l'entreprise, qu'un congé soit sollicité pour s'absenter, encore faut-il que ce congé ait été autorisé par un supérieur hiérarchique ayant qualité pour ce faire. L'argumentation de l'appelant qui tend à contester que l'accord oral préalable à une absence pour congé de la part de D.) était nécessaire n'est, dès lors, pas pertinente puisque selon les explications du témoin, il aurait suffi que A.) s'adresse à son chef de poste pour être autorisé à s'absenter durant les quatre jours litigieux. Ce point est confirmé par les autres témoins entendus, qui précisent qu'ils informaient toujours leur chef de poste d'un départ en congé. L'appelant ne rapporte, cependant, pas la

preuve d'avoir informé son chef de poste de son départ, ni d'y avoir été autorisé.

C'est partant à juste titre que les premiers juges ont retenu que A.) n'a pas justifié ses absences en rapportant la preuve de l'autorisation de son employeur pour s'absenter de son travail.

Une absence injustifiée de quatre jours consécutifs constitue un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, de sorte que c'est à bon droit que les premiers juges ont dit que le licenciement avec effet immédiat du 26 octobre 2013 était régulier et justifié.

Au vu du caractère régulier et justifié du licenciement attaqué, les demandes en paiement des indemnités de préavis et de départ et en indemnisation des préjudices matériel et moral sont à rejeter pour n'être pas fondées.

Ayant succombé dans ses prétentions, A.) est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile. La partie SOC1.) n'établissant pas pourquoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, sera également déboutée de la demande qu'elle formule sur le même fondement.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Agnès ZAGO, premier conseiller,

dit l'appel dirigé contre le jugement du 6 mai 2015 irrecevable en ce qu'il concerne la question des arriérés de salaire et recevable pour le surplus ;

déclare l'appel dirigé contre le jugement du 24 février 2016 recevable ;

les dit cependant non fondés ; en déboute,

déboute chacune des parties de sa demande formulée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, qui la demande.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.