

Arrêt N° 8/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix janvier deux mille dix-neuf

Numéro 44564 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A), demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 8 février 2017,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1), établie et ayant son siège social à L-(S...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte GALLÉ,

comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A) a été engagé par la société anonyme SOC1) à partir du 1er avril 2012, après avoir travaillé pour la société SOC2) depuis le 1er janvier 1997.

La société SOC1) a comme objet social la prestation de services, travaux de secrétariat et de logistique. Elle a pour client la société SOC2) et la société SOC3) et tant la société SOC2) que la société SOC1) ont leur siège social, ainsi que des bureaux à S....

A) a travaillé, du moins pendant une certaine période ou partiellement, à partir d'un bureau à Mertert où il était le seul salarié.

Par courriel du 26 février 2014, A) a informé l'administrateur-délégué de la société SOC1), B), qu'il allait quitter le bureau vers 14 heures pour cause d'indisposition et qu'il allait voir un médecin le lendemain matin. A) a été, suivant certificats médicaux, déclaré en incapacité de travail continue jusqu'au 30 septembre 2014.

Par courriel du 13 mars 2014, B) s'est renseigné auprès d'A), qui aurait déménagé toutes ses affaires du bureau de Mertert, s'il était toujours intéressé à travailler pour les sociétés SOC2) et SOC3) et il l'a informé que le bail entre la société SOC2) et la société SOC3) pour le bureau à Mertert avait été résilié en raison du déménagement de ses affaires par A). Le même jour, B) a adressé, en sa qualité d'administrateur-délégué de la société SOC2), la lettre de résiliation du bail à la société SOC3) et à son gérant A).

Par courrier du 11 septembre 2014, la Caisse Nationale de Santé a informé A) que le médecin de contrôle l'a déclaré apte à travailler à partir du 17 septembre 2014. Une copie de ce courrier a été adressée à l'employeur et, par courriel du 16 septembre 2014, A) a informé B), en sa qualité d'administrateur-délégué de la société SOC1), qu'il allait reprendre son travail le 17 septembre 2014 et il lui a demandé où il devait se présenter, en se référant à la résiliation du bail pour les locaux à Mertert.

Par courrier recommandé du 17 septembre 2014, A) a encore une fois demandé à B) de lui indiquer son lieu de travail.

Par courrier recommandé du 24 septembre 2014, la société SOC1) a mis fin au contrat de travail d'A) moyennant le préavis légal de deux mois et par courrier recommandé du même jour, A) a informé SOC1) qu'il a repris le travail le 17 septembre 2017, mais que son ancien lieu de travail était occupé par une autre société.

Par exploit d'huissier du 14 octobre 2014, A) a fait assigner les sociétés SOC3) et SOC4), ainsi qu'B) devant le juge des référés pour voir nommer un administrateur provisoire pour la gestion de la société SOC3) au vu de la mésentente grave entre ses associés.

Par courrier recommandé du 17 octobre 2014, la société SOC1) a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat.

Les motifs du licenciement ont été communiqués à A), à sa demande, par courrier recommandé du 31 octobre 2014.

Par acte notarié du 3 novembre 2014, A) a créé la société à responsabilité limitée SOC5), ayant pour objet social la prestation de services dans le domaine de la logistique de transports de biens et de personnes.

Par requête du 31 mars 2015, A) a fait convoquer la société SOC1) devant le tribunal du travail de LUXEMBOURG pour voir déclarer abusifs tant son licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2014 que son licenciement avec préavis du 24 septembre 2014.

Lors de l'audience devant le tribunal du travail du 28 novembre 2016, A) a, dans une note de plaidoiries, réclamé des arriérés de salaires du 17 septembre au 17 octobre 2014 d'un montant de 4.328,76 EUR, une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 6.530,67 EUR et l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral de montants respectifs de 17.207,96 EUR et de 10.000,- EUR.

En ordre subsidiaire, pour le cas où seul le licenciement avec effet immédiat était déclaré abusif, il a demandé des arriérés de salaires du 17 septembre au 17 octobre 2014 au montant de 4.328,76 EUR, une indemnité compensatoire de préavis au montant de 6.530,67 EUR, et l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral aux montants respectifs de 4.622,66 EUR et de 5.000,- EUR.

A) a encore demandé une indemnité de procédure d'un montant de 2.000,- EUR.

Par jugement du 12 décembre 2016, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec effet immédiat était régulier et que le licenciement avec préavis était abusif et il a débouté A) de toutes ses demandes.

Par exploit d'huissier du 2 février 2017, A) a régulièrement relevé appel du jugement précité et il demande à voir confirmer ledit jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis et, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat et à voir condamner la société SOC1), à titre principal, aux montants réclamés en première instance et, en ordre subsidiaire, au paiement d'arriérés de salaires d'un montant de 2.001,74 EUR, le tout avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec une majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois.

L'appelant demande encore une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour chacune des deux instances.

La société SOC1) demande principalement la confirmation du jugement du 12 décembre 2016. En ordre subsidiaire, elle a régulièrement relevé appel incident et elle demande à voir déclarer régulier le licenciement avec préavis du 24 septembre 2014 et à voir limiter l'indemnisation du salarié à la seule l'indemnité compensatoire de préavis. Elle conteste tout préjudice matériel et moral dans le chef du salarié.

La société SOC1) a encore demandé une indemnité de procédure 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Le licenciement avec effet immédiat

A) relève que le motif tiré d'une absence injustifiée à partir du 17 septembre et après le 30 septembre 2014, tiré de ce qu'il ne serait pas présenté au siège social de l'employeur après le 17 septembre 2014, aurait déjà été invoqué à l'appui du licenciement avec préavis, de sorte qu'il ne pourrait pas être encore une fois invoqué à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

En tout état de cause, il aurait été clair que son lieu de travail était à MERTERT, que ce lieu de travail était déterminant et que les bureaux à Mertert n'étaient plus accessibles en raison de la résiliation du bail y relatif et, dès lors qu'il aurait demandé où il devrait se présenter pour travailler, le motif manquerait de gravité pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A) fait encore plaider que le changement de son lieu de travail constitue une modification substantielle de son contrat de travail à laquelle l'employeur aurait procédé sans respecter la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail, de sorte qu'il y aurait lieu à l'annulation de cette modification.

La société SOC1) relève d'abord qu'A) a fait preuve de mauvaise foi en demandant à la date du 17 septembre 2014 où est son lieu de travail, dès lors qu'il ressortirait clairement des courriels échangés dans le cadre de ses activités qu'il savait très bien que les prestations exécutées pour le compte de SOC2) étaient à S... au siège social de la société SOC1). Selon l'employeur, l'artifice élaboré par A) et sa longue maladie trouveraient leur raison d'être dans sa réorientation professionnelle au sein de la nouvelle société SOC5).

Or, à la suite du contrôle médical par la Caisse Nationale de Santé (CNS), A) aurait été déclaré apte au travail à partir du 17 septembre 2014, partant 13 jours avant la période fixée par son médecin traitant et il aurait dû se présenter au travail après le 17 septembre 2014 ce qu'il n'aurait pas fait. La lettre de licenciement du 24 septembre 2014 aurait certes gracieusement prévu un préavis de deux mois, mais pas de dispense de travail. A) ne se serait pas présenté pour exécuter son préavis ce qui aurait motivé le second licenciement avec effet immédiat. Il n'y aurait donc pas un motif identique pour les deux licenciements.

L'absence non justifiée du salarié constituerait une faute grave de sa part et ce serait à bon droit que les premiers juges auraient retenu que le licenciement du 17 octobre 2014 est justifié.

La société SOC1) conteste encore toute modification unilatérale en défaveur du salarié et demande le rejet de ce moyen présenté pour la première fois en instance d'appel.

En tout état de cause, A) resterait en défaut d'établir que son lieu de travail déterminant était à MERTERT et, au vu de la distance entre MERTERT et SCHENGEN, il ne pourrait être question de modification substantielle du contrat de travail.

Quant à l'argument d'A) tiré d'une modification substantielle des conditions de son contrat de travail en sa défaveur en raison d'un changement de son lieu de travail, il y a lieu de relever que, dans la mesure où les motifs invoqués, tirés d'une absence injustifiée, à les supposer établis, sont susceptibles de justifier un licenciement, il ne saurait être interdit à l'employeur de procéder à un tel licenciement. Il devient, alors, inutile d'examiner les moyens relatifs au prétendu changement du lieu de travail, ainsi qu'à la non-observation de la procédure en cas d'une modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

C'est partant à tort que le salarié cherche à placer le licenciement dans le contexte de l'article L. 121-7 du Code du travail et à le voir déclarer abusif sur cette base.

Quant à l'absence reprochée après le 30 septembre 2014 jusqu'au 17 octobre 2014, il y a lieu de relever que l'absentéisme non justifié peut être une cause de rupture immédiate du contrat de travail, l'employeur ayant de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié. Il convient de relever à cet égard que le licenciement avec préavis n'a pas comporté de dispense de travail au cours du préavis.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel retient qu'en l'espèce l'absence injustifiée d'A) durant 13 jours constitue une faute grave de nature à avoir ébranlé la confiance de l'employeur et à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Ni les explications fournies par A) ni son courriel du 24 septembre 2014, précité, selon lesquels il aurait eu l'intention de reprendre son travail mais n'aurait pas su où se présenter aux fins de recommencer à travailler, ne sauraient emporter la conviction de la Cour d'appel. Il ressort en effet des pièces versées en cause que dès mars 2014, il était au courant du fait que le bail du bureau à MERTERT était résilié et qu'il ne pouvait donc plus y avoir ses bureaux. En tout état de cause, le seul fait de s'être renseigné auprès d'B) au sujet de son lieu de travail ne suffit pas à retenir qu'il était à la disposition de l'employeur à partir du 17 septembre 2014 et il lui aurait appartenu de se présenter au siège de la société employeuse à la fin de son incapacité de travail pour se renseigner sur la reprise de son travail.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement du 17 octobre 2014.

Le licenciement avec préavis

A) fait valoir que les motifs du licenciement avec préavis n'ont pas été indiqués avec suffisamment de précision et constituent un amalgame de motifs qui ne serait pas admis par la jurisprudence (Cour 15 juin 2011, rôle n°36385, Trib.Trav.15 juin 2016 Rép,fis. N°2463/16).

Ainsi, concernant le premier motif invoqué, tiré de la résiliation du contrat de prestation de service entre la société SOC2) et la société SOC1), l'employeur aurait omis d'établir que ce serait en raison de cette résiliation que le poste d'A) a dû être supprimé.

Quant à l'absence ininterrompue du salarié du 27 février au 30 septembre 2014, l'employeur n'indiquerait aucune désorganisation du service ou des perturbations dans le fonctionnement du service et la seule indication qu'A) a dû être remplacé par B) serait insuffisante pour justifier un licenciement.

Quant au reproche tiré de ce qu'il ne se serait pas présenté après l'expiration de son certificat de maladie, A) relève qu'il travaillait à MERTERT où la société SOC1) avait loué un local dans lequel il était le seul à travailler. Or, en raison de sa maladie, la société SOC1) aurait résilié le bail en question de sorte qu'il n'aurait plus eu de lieu de travail. En tout état de cause, il aurait appartenu à l'employeur de répondre à sa demande et de l'informer qu'il devait se présenter au siège social de la société SOC1).

Selon la société SOC1), le licenciement avec préavis serait justifié en raison de la cessation, à partir du 1^{er} janvier 2015, des activités que la société SOC1) effectuait pour le compte de la société SOC2), du fait que SOC2) était le seul client de la société SOC1) dans ce domaine et du fait qu'A) avait été engagé pour cette activité.

L'employeur se base, à cet égard, sur une attestation testimoniale d'une société fiduciaire et du comptable de la société SOC1).

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a qualifié le licenciement d'abusif pour imprécision des motifs et ce au vu de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail qui dispose que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée contenant la demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. Ainsi l'employeur doit notamment clairement exposer les mesures de rationalisation entreprises par lui et expliquer l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié. Il ne peut plus être suppléé aux lacunes dans l'exposé des motifs communiqués par une offre de preuve ultérieure faite en cours d'instance.

En l'espèce, les motifs indiqués dans la lettre du 31 octobre 2014 ont trait, d'un côté, à la résiliation du contrat par la société SOC2), le seul client de la société SOC1) et, d'un autre côté, à l'absentéisme prolongé pour raisons de santé du requérant depuis le 27 février 2014, ainsi que l'absence injustifiée depuis le 30 septembre 2014.

Or la Cour constate, à l'instar de la juridiction de première instance dont elle adopte la motivation, que la lettre contenant les motifs du licenciement du 24 septembre 2014 se limite à indiquer que le salarié a été engagé en tant que « Transportplaner zur Erbringung der Planungsleistungen der SOC1) zugunsten von SOC2) » et que la société SOC2) a arrêté ses activités. Elle ne précise ainsi ni la relation commerciale ayant existé entre les sociétés SOC2) et SOC1), ni les conséquences de la cessation des activités de SOC2) sur la masse salariale.

En outre, si l'employeur ne doit pas justifier le licenciement soit par un motif lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié soit par un motif tiré des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la conjonction « ou » de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail n'étant pas exclusive, toujours est-il que les motifs invoqués doivent permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché et au tribunal de vérifier et d'apprécier la gravité des reproches invoqués, le libellé de la lettre contenant les motifs ne devant constituer un amalgame de nature à induire en erreur le salarié sur le véritable motif du licenciement.

En l'espèce, il ne ressort pas clairement de la lettre de motivation du licenciement avec préavis si c'est en raison de la cessation des relations commerciales précitées ou en raison de son absence pour cause de maladie à partir du 27 février 2014 ou encore en raison de son absence injustifiée après le 30 septembre 2014 que le salarié a été licencié.

En tout état de cause, l'absentéisme après le 24 septembre 2014 ne peut pas être reproché au salarié à l'appui du licenciement avec préavis dans la mesure où les faits postérieurs au licenciement avec préavis ne sauraient constituer un motif de ce licenciement, les absences après le 30 septembre ayant par ailleurs fait l'objet du licenciement avec effet immédiat.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec préavis était abusif pour absence de précision de motifs.

Les indemnités

Quant aux arriérés de salaire, A) relève que son salaire du 17 septembre au 17 octobre 2014 n'a pas été réglé. Or, il aurait été à la disposition de l'employeur au cours de cette période, dès lors qu'il aurait demandé où il devrait se présenter pour reprendre son travail, de sorte que le salaire serait dû.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis, A) demande à se voir allouer le montant de 6.530,67 EUR constituant le salaire réduit pour la période allant du

17 octobre au 30 novembre 2014, l'indemnité étant due en sus des indemnisations pour préjudices matériel et moral.

Pour le préjudice matériel, A) demande à voir retenir une période de référence de 15 mois et demi et demande à se voir allouer le montant de 17.2017,96 EUR constituant la différence entre son salaire perçu auprès de la société SOC1) et celui touché auprès de son nouvel employeur, ayant retrouvé un emploi au bout de deux mois.

Eu égard aux modalités du licenciement intervenu, A) estime encore avoir subi un important dommage moral et demande à ce titre le montant de 10.000,- EUR.

La société SOC1) conteste toutes les demandes d'indemnisation d'A) et, quant au préjudice matériel, elle relève que le nouvel employeur est la société SOC5), dont A) est le gérant, de sorte que la différence de salaire serait le fait de l'appelant lui-même.

Il découle de ce qui précède, eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2014 et au caractère abusif du licenciement avec préavis du 24 septembre 2014, que le salarié aurait eu droit en principe aux arriérés de salaire pour la période allant du 17 septembre au 30 septembre 2014, puis à une indemnité compensatoire de préavis jusqu'au 17 octobre 2014.

Or, tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, A) ne s'étant pas présenté au travail et n'ayant pas été à la disposition de la société employeuse, il n'a pas droit à une rémunération pour la période concernée.

Quant à la demande en réparation du préjudice matériel, elle n'est pas fondée eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat.

Quant à la demande en réparation du préjudice moral, elle est également à rejeter eu égard au fait qu'A) s'est assuré la continuation de sa vie professionnelle par la création de la société à responsabilité limitée SOC5) dont il est associé et gérant.

Les indemnités de procédure

L'appelant a demandé une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour chacune des deux instances.

L'appelant n'obtenant pas gain de cause, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il l'a débouté de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il ne peut pas prétendre à une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La société SOC1) a demandé une indemnité de procédure 2.500,- EUR pour l'instance d'appel. Elle ne justifie cependant pas de l'iniquité requise par l'article

240 du Nouveau code de procédure civile pour se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, de sorte que sa demande n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

déboute les parties de leurs demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Robert LOOS, sur ses affirmations de droit.

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