

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 124/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq octobre deux mille dix-huit

Numéro 44428 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;
MAGISTRAT2.), premier conseiller;
MAGISTRAT3.), premier conseiller;
GREFFIER1.), greffier.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.)
De (...) du 12 janvier 2017,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-(...),
représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par la société anonyme ORGANISATION1.) à la Cour, établie et
ayant son siège social à L-(...), inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des
avocats du barreau de Luxembourg, représentée dans le cadre de la présente
procédure par **Maître AVOCAT2.),** avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 26 novembre 2014, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer du chef du licenciement avec effet immédiat du 13 novembre 2014, qu'il estime abusif, les montants de 20.000,- EUR au titre du dommage matériel, de 10.000,- EUR au titre du dommage moral, de 8.348,36 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de 99.994,72 EUR au titre des heures supplémentaires restées impayées et un montant pour mémoire au titre de l'indemnité compensatoire de congés non pris, soit en tout le montant de 138.343,08 EUR + p.m. avec les intérêts légaux sur les montants de 38.348,36 EUR et de 4.174,18 EUR à partir du licenciement sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde et sur le montant de 99.994,72 EUR à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore demandé que la société SOCIETE1.) soit condamnée à lui remettre les fiches de salaire rectifiées pour la période allant de novembre 2011 à septembre 2014 dans la huitaine du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour de retard et par pièce.

Enfin, PERSONNE1.) a demandé à voir dire que le taux d'intérêt sera augmenté de trois points à l'expiration du 3^{ème} mois qui suit la signification du jugement à intervenir et a sollicité une indemnité de procédure de 1.500,- EUR ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 22 novembre 2016, PERSONNE1.) a diminué sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 18.047,70 EUR et sa demande en paiement d'heures supplémentaires au montant de 83.961,50 EUR.

En outre, il a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris.

Par jugement rendu en date du 20 décembre 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement fondé et a débouté PERSONNE1.) de toutes ses demandes. Par ailleurs, le tribunal a débouté la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en remboursement de jours de congés non pris et a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750,- EUR.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu qu'PERSONNE1.) n'était pas protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, puisqu'il n'avait pas informé son employeur de la prolongation de son congé de maladie en date du 3 novembre 2016, date à laquelle ce dernier lui a envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement et que la régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable emporte régularité du licenciement.

Ensuite le tribunal du travail a retenu que les trois premiers motifs du licenciement ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence et que le premier motif était établi et suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Enfin, il a retenu que le licenciement était régulier et qu'PERSONNE1.) était resté en défaut de justifier sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

Concernant la demande reconventionnelle, le tribunal a retenu que la société SOCIETE1.) n'avait pas établi qu'PERSONNE1.) avait bénéficié de 2,5 jours de congé supplémentaire.

Par exploit d'huissier du 12 janvier 2017, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 20 décembre 2016. Il demande, par réformation du jugement entrepris, de voir déclarer le licenciement du 13 novembre 2014 abusif et de voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 8.348,36 EUR au titre de l'indemnité de préavis, de 10.000,- EUR au titre du préjudice moral et de 18.047,70 EUR au titre du préjudice matériel.

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer de ce chef le montant de 4.174,18 EUR.

En outre, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 88.009,- EUR au titre des heures supplémentaires restées impayées.

A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, il offre de prouver par l'audition de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) la prestation de 2.726,5 heures supplémentaires sur ordre et avec accord de son ancien employeur (cf. offre de preuve dans l'acte d'appel).

Enfin, PERSONNE1.) demande à être déchargé de la condamnation intervenue à son encontre et réclame une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour la première instance et de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) fait plaider à l'appui de son appel, que son ancien employeur l'aurait convoqué à l'entretien préalable, puis licencié, alors qu'il était en période de maladie justifiée par trois certificats médicaux successifs.

En tout état de cause, il fait valoir que les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne seraient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Il conteste également toute désorganisation au sein de l'entreprise, son ancien employeur ayant engagé une personne pour le remplacer à partir du 8 octobre 2014.

La société SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et régulier et débouté PERSONNE1.) de toutes ses demandes.

Elle conteste avoir engagé en date du 8 octobre 2014 une personne pour remplacer l'appelant et offre, pour autant que de besoin, de prouver par l'audition de PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.) et PERSONNE12.) les faits énoncés dans la lettre de licenciement.

Elle conteste également, non seulement la prestation des heures supplémentaires alléguées par l'appelant, mais encore et surtout, le fait qu'elle lui aurait demandé de les effectuer ou qu'elle les aurait autorisées.

En outre, elle relève appel incident, pour, par réformation du jugement entrepris, voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de 482,60 EUR au motif qu'il aurait bénéficié de jours de congé qui ne lui étaient pas dus.

A titre subsidiaire, elle relève encore appel incident et demande à voir dire que l'intégralité des motifs énoncés dans la lettre de licenciement répond au degré de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

En tout état de cause, elle conteste les montants réclamés tant en leur principe qu'en leur quantum et sollicite le rejet de l'offre de preuve adverse pour défaut de précision et de pertinence.

Enfin, elle sollicite une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

L'intimée fait valoir que l'appelant ne l'aurait pas informée le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail et que, n'ayant pas non plus reçu le certificat de maladie afférent, elle était en droit de le convoquer à l'entretien préalable.

Dans ses conclusions notifiées en date du 17 août 2017, l'appelant insiste encore sur le fait que la lettre de licenciement a été envoyée le 13 novembre 2014 soit 5 jours après la réception par l'employeur du certificat médical couvrant la période du 31 octobre au 30 novembre 2014.

Quant à la régularité du licenciement

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail du 6 septembre 2010 en qualité de « responsable de département ».

En date du 3 novembre 2014, la société SOCIETE1.) l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement prescrit à l'article L.124(1) du Code du travail, auquel PERSONNE1.) n'a pas assisté.

Par courrier recommandé du 13 novembre 2014, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Quant à l'article L.121-6 du Code du travail

L'appelant fait plaider que le licenciement serait abusif, puisque l'employeur, qui a reçu son certificat médical le 6 novembre 2014, était au courant de son incapacité de travail lorsqu'il lui a envoyé la lettre de licenciement en date du 13 novembre 2014.

L'intimée réplique qu'elle lui a envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable en date du 3 novembre 2014, soit à un moment où elle avait ni été informée oralement de la prolongation du congé de maladie de l'appelant, ni reçu le certificat médical afférent. Or, la régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable au licenciement, emporterait la régularité du licenciement ultérieur.

Il résulte des pièces versées au dossier, que l'appelant a été déclaré incapable de travailler du 8 au 13 octobre 2014, puis du 14 au 31 octobre 2014, puis du 31 octobre au 30 novembre 2014 (pièces 2, 3 et 4 de la farde de pièces de Maître AVOCAT2.)).

Il n'est pas contesté qu'PERSONNE1.) n'a pas informé son ancien employeur de la prolongation de son état de maladie en date du 13 octobre 2014 et du 3 novembre 2014. Par ailleurs, il est constant en cause que l'intimée a reçu le certificat médical du 13 octobre 2014 le 16 octobre 2014 et celui du 3 novembre 2014 le 6 novembre 2014, soit chaque fois le quatrième jour.

Il s'ensuit que le 3 novembre 2014, date à laquelle l'employeur lui a envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable pour le 10 novembre 2014, l'appelant n'était pas protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, les deux conditions cumulatives, à savoir l'information de l'employeur le premier jour de la prolongation du son congé de maladie et la réception par ce dernier du certificat médical au plus tard le troisième jour, n'étant pas remplies.

Par ailleurs, l'article L.124-2(3) du Code du travail prévoit que si le salarié dûment convoqué ne se présente pas à l'entretien préalable, le licenciement pour motif grave doit lui être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

Aucune obligation n'existe pour l'employeur de reporter l'entretien préalable en cas de maladie du salarié le jour de l'entretien.

L'appelant fait encore plaider, à titre subsidiaire, qu'en maintenant la date de l'entretien préalable, tout en sachant qu'il était en congé de maladie ce jour-là, l'employeur aurait abusé de son droit et que cet abus de droit entraînerait l'annulation de la convocation à l'entretien préalable, partant l'irrégularité du licenciement. L'appelant se réfère à une jurisprudence de la Cour du 8 février 1996 (n° 17958 du rôle), qui a annulé la convocation à l'entretien préalable pour abus de droit et déclaré le licenciement irrégulier pour vice de forme, l'employeur ayant refusé de reporter la date de l'entretien malgré l'impossibilité pour le salarié de s'y présenter.

Un tel abus de droit ne saurait cependant être constaté en l'espèce, l'appelant n'ayant à aucun moment demandé le report de l'entretien préalable et son certificat médical n'attestant pas une incapacité de se déplacer (cf. certificat

médical du 3 novembre 2014, qui mentionne « sorties autorisées »), contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire soumise à la Cour en 1996.

Il suit de ce qui précède qu'il y a lieu de confirmer les juges de première instance, en ce qu'ils ont retenu que le licenciement n'était pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Quant à la précision des motifs du licenciement

C'est également à bon droit et pour des motifs auxquels la Cour se réfère que les juges de première instance ont retenu que les motifs du licenciement énoncés aux points I, II, III, IV, ainsi que celui auquel l'employeur fait allusion au point V, et qui concerne la violation de la réglementation sur le temps de travail pendant la semaine du 6 au 11 octobre 2014, sont suffisamment précis pour permettre au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal, et de rapporter la preuve de la fausseté des griefs invoqués et au juge d'examiner si les griefs énoncés dans la lettre de licenciement s'identifient à ceux qui sont invoqués devant lui et si leur gravité est telle, qu'ils justifient un licenciement avec effet immédiat.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Il n'est pas contesté qu'PERSONNE1.) a, lors de ses trois congés de maladie successifs, omis d'en informer son employeur le premier le jour. En outre, le certificat médical du 8 octobre 2014 n'est parvenu à l'employeur qu'en date du 14 octobre 2014, celui du 13 octobre 2014 lui est parvenu le 16 octobre 2014 et celui du 3 novembre 2014 lui est parvenu le 6 novembre 2014.

Il suit de ce qui précède que l'intimée était pendant 7 jours (du 8 au 14), puis pendant 4 jours (du 13 au 16), puis encore une fois pendant 4 jours (du 3 au 6 novembre) sans nouvelles de son salarié.

En tant que responsable du département boucherie, il incombait à PERSONNE1.) d'informer son employeur le premier jour de son congé de maladie, respectivement le premier jour des prolongations dudit congé, de son absence afin de permettre à ce dernier de prendre les mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du rayon boucherie, et ce indépendamment du fait de savoir si l'employeur avait engagé une personne supplémentaire destinée à le remplacer après son départ définitif de l'entreprise ou non. Il n'a par ailleurs pas été contesté qu'PERSONNE1.) devait encore « former » celui-ci avant son départ, de sorte qu'en tout état de cause il n'est établi pas que ce dernier était déjà en mesure de s'acquitter des tâches de chef du rayon boucherie, l'appelant ayant pour sa part suivi une formation spéciale à cet effet, tel que cela résulte de l'avenant au contrat de travail signé en date du 6 septembre 2010.

Le fait de ne pas informer, à trois reprises, son employeur le premier jour de son absence, respectivement de la prolongation de son absence, et de le laisser dans l'incertitude la plus totale pendant quelques jours quant à la cause et à la durée prévisible de celle-ci, impliquant nécessairement une perturbation du bon

fonctionnement de l'entreprise, constitue une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et justifie partant, à elle seule, et indépendamment de la réalité des autres griefs invoqués, un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu en date du 13 novembre 2014 régulier et en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en réparation de ses préjudices matériel et moral ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

Pour les motifs repris ci-avant concernant le respect des dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail, il y a lieu également de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour irrégularité formelle du licenciement.

Quant aux heures supplémentaires

L'appelant, qui affirme avoir presté 2.726,5 heures supplémentaires pendant la période allant de novembre 2011 à octobre 2014, ne formule pas, comme il l'avait fait en première instance, de demande tendant à voir enjoindre à l'intimée de verser des pièces de nature à établir la prestation des heures supplémentaires, tels que les plans d'organisation de travail ou les registres d'horaires journaliers et hebdomadaires prévu par l'article L.211-29 du Code du travail. Il offre de prouver ce fait par l'audition de plusieurs personnes, dont il verse également des attestations testimoniales.

Force est d'abord de constater qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'appelant aurait depuis qu'il a été engagé par la société SOCIETE1.) réclamé auprès de cette dernière pour obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'il affirme avoir prestées, ni même qu'il l'aurait informée du fait qu'il a presté lesdites heures, ou encore qu'il se serait plaint auprès de la délégation du personnel en raison du non-paiement des heures supplémentaires.

Par ailleurs, si les auteurs des attestations s'accordent à dire que la chef du département, Madame PERSONNE9.), exerçait une pression constante sur ses collaborateurs et qu'elle les traitait de façon méprisante, leurs déclarations restent cependant très vagues en ce qui concerne le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées par PERSONNE1.) ainsi que les dates exactes auxquelles elles auraient été effectuées. En outre, ils ne fournissent aucune indication quant à l'identité de la personne qui aurait demandé ou autorisé la prestation de toutes ces heures supplémentaires.

Ainsi, PERSONNE2.) affirme avoir travaillé « *pendant deux ans avec l'appelant, sur un poste similaire* », « *qu'il l'a toujours vu s'investir au maximum pour accomplir son travail, en remplaçant souvent les absents de son équipe* » et que « *ses heures de travail dépassaient largement celles prévues par son contrat de travail* ».

PERSONNE3.), qui affirme avoir réalisé une vingtaine d'animations commerciales au sein du département boucherie de janvier à novembre 2013, puis avoir été adjoint boucherie du 7 décembre 2013 au 30 janvier 2014, relate avoir « *souvent constaté des amplitudes horaires supérieures à 15 heures dans une journée, de 5 heures du matin à la fermeture du magasin* », sans préciser s'il fait référence à PERSONNE1.) ou à certains salariés en général.

PERSONNE4.), qui déclare avoir travaillé à SOCIETE1.) à partir du mois de janvier 2012 jusqu'au mois de février 2014 dans le même bureau qu'PERSONNE1.), relate qu'ils ont « *effectué des heures à (suivent deux mots illisibles) du matin au soir* », que « *Monsieur PERSONNE1.) était là très souvent tôt le matin* », « *qu'ils devaient faire en moyenne entre 50 et 60 heures semaine* » et qu'il se souvient que « *Monsieur PERSONNE1.) avait effectué des semaines jusqu'à 70 heures, soit pour remplacer des employés ou de présence à la gestion* ».

PERSONNE5.) déclare qu'elle a travaillé avec Monsieur PERSONNE1.) durant quelques années et qu'elle a pu constater qu'il était « *toujours présent à son poste de travail très tôt le matin et très tard le soir ce qui faisait des semaines de 70 à 80 heures* ».

PERSONNE6.), qui affirme avoir travaillé sous les ordres d'PERSONNE1.) du mois de juin au mois d'octobre (l'année n'est pas précisée) affirme que « *Monsieur PERSONNE1.) était présent tout le temps du matin au soir et qu'il faisait entre 70 et 80 heures semaine* ».

Lesdits témoins ne font aucune référence au fait que le jeudi, PERSONNE1.) ne travaillait pas puisque c'était son jour de congé, ni que le mardi il commençait généralement seulement à 10 heures.

Les attestations de l'épouse et de la mère de l'appelant qui relatent les difficultés rencontrées pour organiser la garde des deux enfants en bas-âge, eu égard à l'indisponibilité de l'appelant, ne sont pas de nature à établir à l'exclusion de tout doute que lorsqu'PERSONNE1.) n'était pas à la maison, il était nécessairement au travail.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoins qui, bien que complétée par rapport à celle présentée en première instance, manque toujours de précision, d'une part, concernant le nombre d'heures de travail prestées, qui est présenté de façon générale, sans indication de dates, ni de pause repas, ni de jours de congé, et d'autre part et surtout, sans indication de l'identité de la personne qui aurait ordonné à PERSONNE1.) de prêter ces heures, respectivement qui lui aurait donné son accord exprès.

Il suit de ce qui précède qu'PERSONNE1.) n'a pas établi avoir presté les heures supplémentaires dont il réclame le paiement, de sorte que sa demande afférente est à déclarer non fondée.

Quant à l'appel incident

Il y a lieu par adoption des motifs, de confirmer le jugement entrepris, les fiches de salaires, documents établis unilatéralement par l'employeur, n'étant pas de nature, eu égard aux contestations de l'appelant, à établir à elles seules, que ce dernier aurait bénéficié de 2,5 jours de congé supplémentaires.

Quant aux demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. De même, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande afférente.

En outre, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à la société SOCIETE1.) le montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et de dire sa demande formulée en instance d'appel fondée à concurrence de 750,- EUR.

PAR CES MOTIFS :

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

dit les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence du greffier GREFFIER1.).