

Arrêt N° 18/22 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix février deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00152 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Christophe WAGENER, greffier assumé.

E n t r e :

A, demeurant à B-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly Ferreira Simoes en remplacement de l'huissier de justice Carlos Calvo de Luxembourg du 18 décembre 2020,

comparant par Maître Jean-Marie Bauler, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

1) la société anonyme B, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit Ferreira Simoes,

comparant par Maître Henri Frank, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1352

Luxembourg, 4 rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du susdit exploit Ferreira Simoes,

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

LA COUR D'APPEL :

Par requête déposée le 10 juillet 2019, A, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer la société anonyme B (ci-après B) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 10.000 euros au titre de préjudice matériel, augmenté en cours d'instance à 12.258,56 euros, 5.000 euros au titre de préjudice moral et 750 euros au titre d'une indemnité de procédure. Suivant demande reconventionnelle, B a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros. L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

Par jugement du 2 novembre 2020, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à faire valoir, a déclaré justifié le licenciement intervenu le 14 mai 2018 à l'égard de A, a déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation des préjudices matériel et moral et a débouté les parties respectives de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

A, demeurant en Belgique, a régulièrement relevé appel de ce jugement suivant exploit d'huissier de justice du 18 décembre 2021.

L'appelant reproche à la juridiction de première instance d'avoir déclaré son licenciement pour absentéisme habituel justifié, de l'avoir débouté de sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral en découlant, et de l'avoir débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

A réitère son moyen tiré de la méconnaissance de l'article L-124-5 du Code du travail, estimant que les motifs indiqués dans la lettre de motivation de l'employeur manquent de précisions. Il considère en outre que le tribunal a effectué un calcul inexact de ses absences concernant l'année 2018, étant

donné que 9 jours d'absences auraient dû en être décomptés, absences liées à une blessure au dos survenue sur le lieu de travail le 26 avril 2018 et ayant engendré des incapacités de travail, faits qu'il offre en preuve par voie d'audition de témoins. Même en tenant compte de toutes les absences relevées par B, ces absences ne dépasseraient pas le tiers du temps de travail à prester, de sorte qu'un absentéisme habituel ne saurait lui être reproché.

Une désorganisation de l'entreprise engendrée par les absences de A ne serait pas démontrée non plus, et il appartiendrait à l'employeur de prouver qu'il était dans l'impossibilité d'assurer la continuité du service par des mesures de réorganisation interne.

L'appelant fait en outre valoir qu'il appartiendrait à B d'établir que ses absences ont causé une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise sans certitude ou probabilité d'amélioration à court terme. A cet égard, le tribunal se serait basé à tort sur les absences postérieures à la lettre de licenciement, qui ne devraient pas être prises en considération dans le cadre de cet examen.

A conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer le licenciement non justifié pour absentéisme habituel, à renvoyer, le cas échéant, l'affaire devant la juridiction de première instance pour voir statuer sur les griefs tenant aux prétendus retards et absences des années antérieures à 2017, non analysés par le tribunal, et pour voir statuer sur les préjudices subis. A titre subsidiaire, A demande, par évocation, à voir déclarer le licenciement abusif et à condamner B aux montants de 12.258,56 euros et 5.000 euros au titre des préjudices matériel et moral en résultant.

A conclut en outre à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

B conclut à la confirmation du jugement déféré en réitérant ses moyens présentés devant le tribunal et en se référant aux motifs des juges de première instance, sauf à interjeter appel incident en ce qui concerne sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance qui aurait été rejetée à tort par le tribunal.

L'intimée sollicite par ailleurs l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT rappelle qu'il n'a pas de revendications à faire valoir et conclut à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir.

Appréciation de la Cour

- Quant à la précision des motifs

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, « *est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de 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 (...)* ».

La Cour renvoie aux termes de la lettre de motivation qui ont été intégralement reproduits au jugement entrepris.

Tel que l'a relevé à bon escient le tribunal, la précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif. La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents. Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

C'est à bon droit et par des motifs exhaustifs, tant en fait qu'en droit, que la Cour fait siens, que la juridiction de première instance a retenu que la lettre de motivation critiquée a énoncé avec la précision requise par l'article L.124-5 du Code du travail les motifs gisant à la base du licenciement de l'appelant.

La lettre de motivation fournit en effet un relevé détaillé des absences en indiquant le nombre de jours d'absences sur une période clairement déterminée et comporte également une description précise du poste occupé par A ainsi que l'impact de ses absences sur le déroulement des opérations auxquelles il était affecté et des risques encourus par l'employeur en cas de retard dans les livraisons.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs n'est partant pas fondé, et le jugement entrepris est à confirmer quant à ce point.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il convient de relever que la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise occasionnée par l'absence pour raison de santé peut, le cas échéant, autoriser l'employeur à procéder au licenciement du salarié absent.

Encore faut-il que l'absentéisme puisse être considéré comme habituel, c'est-à-dire qu'il soit caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

Pour apprécier si un licenciement pour absentéisme est envisageable, il y a lieu de tenir compte des circonstances de l'espèce. Parmi les critères permettant d'évaluer le degré de perturbation subi par l'entreprise figurent, notamment, la durée de l'absence, la fréquence des absences, le pronostic quant à l'évolution de la situation, la taille de l'entreprise, la nature du poste occupé par le salarié concerné et le comportement de celui-ci notamment quant à l'information de son employeur au sujet de l'évolution probable de son état.

Les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ne peuvent être prises en compte dans le cadre de l'évaluation du taux d'absentéisme.

Concernant le nombre d'absences pour raison de maladie relatif à l'année 2018 qui sont relevées à l'encontre de A, ce dernier entend en retrancher 9 jours (période du 27 avril au 13 mai 2018) qui, selon lui, seraient « *liés à une blessure au dos survenue sur le lieu de travail le 26 avril 2018* », faits qu'il offre en preuve par témoins.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour constate que A reste en défaut d'établir que ses absences durant la prédite période aient été consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Il aurait été, en effet, aisé pour l'appelant de produire des certificats médicaux relevant le fait qu'ils soient en relation avec un accident du travail, voire évoquant les explications fournies au médecin quant aux circonstances du prétendu accident du travail, sinon encore de produire la déclaration faite à l'Association d'Assurance Accident. Or, A reste en défaut de verser la moindre pièce à l'appui de ses explications relatives au prétendu accident du travail.

Tel que l'a encore relevé à juste titre le tribunal, l'offre de preuve par témoins est à rejeter, une telle mesure d'instruction, conformément à l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, ne saurait pallier la carence d'une partie dans l'administration de la preuve.

Il y a partant lieu de prendre en compte les absences énoncées dans la lettre de motivation jusqu'au 14 mai 2018, date de la lettre de licenciement, A ayant été absent pendant 27 jours sur une période de 10 mois en 2017 et pendant 20 jours sur une période d'à peine 4 mois en 2018, soit 47 jours en 14 mois avec une augmentation sensible des absences à la fin de cette période, absences nombreuses, répétées et de durées irrégulières, étant noté qu'il est plus difficile de pallier des absences récurrentes, imprévisibles et de durées variables, que d'organiser le remplacement d'un salarié absent sur une longue période continue prédéterminée.

La Cour se rallie encore aux développements judiciaires du tribunal en ce qu'il a retenu que l'évolution constatée ne permettait pas à l'employeur d'espérer une amélioration, dans un proche avenir, de la situation, les absences de A étant devenues plus fréquentes et plus longues à la fin de l'année 2017, et que rien ne permettait d'admettre que A ait pris une initiative à remédier de manière durable à son problème de santé. Le tribunal a encore à bon droit ajouté que la circonstance que A a été en incapacité de travail au cours d'une partie de son préavis de quatre mois, vient corroborer qu'une amélioration ne pouvait être escomptée dans un avenir proche. Contrairement à l'argumentation de A, le tribunal ne s'est pas basé sur les incapacités de travail de A postérieures à la lettre de licenciement pour analyser les motifs réels et sérieux du licenciement ou l'espérance d'une amélioration à court terme de la situation, mais s'y est référé seulement pour conforter ce constat préalable. Il n'y a dès lors pas contradiction des motifs du jugement de première instance.

L'appelant conteste en outre que ses absences aient engendré une désorganisation de l'entreprise et que la preuve y afférente manquerait d'être rapportée par B.

S'il est certes vrai que A n'occupait pas une fonction nécessitant une qualification professionnelle spécifique, son poste, ayant consisté à préparer des colis à délivrer aux clients, requérait néanmoins une certaine cadence de travail qui se trouve nécessairement perturbée lorsqu'un collègue n'occupant pas le même poste le remplace, n'ayant ni les connaissances ni la routine de ce travail, ou lorsque la charge de travail doit être répartie entre plusieurs autres salariés. Tel que l'a relevé à bon droit le tribunal, il faut partir du principe qu'un salarié n'est pas embauché en surnombre par rapport à la charge de travail à réaliser.

Dans ce même ordre d'idées, la Cour d'appel, dans un arrêt du 14 septembre 2006, n° 30823, a relevé que le salarié « *n'est pas engagé et payé pour ne rien faire et que son employeur, tel qu'amplement décrit dans la lettre de motivation, avait partant dû à chaque fois pourvoir à son remplacement (...)* ».

Dans le même sens, la Cour d'appel, dans un arrêt du 24 février 2005, n° 28063, a retenu que si l'employeur, dans sa lettre de motivation, a déclaré que l'absence du salarié constitue une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, il n'était pas obligé de préciser en quoi le fonctionnement du service était perturbé, alors qu'« *il va de soi que l'absence d'un salarié - dont l'engagement auprès d'un employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et de l'exécution des tâches lui incombant - constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service* » et d'ajouter « *quelle qu'ait été par ailleurs son affectation, il y a lieu de rappeler que l'absence de la salariée constituait nécessairement une gêne pour le fonctionnement des services* » de l'entreprise qui l'avait engagée « *dans l'expectative de services rendus à l'employeur en contrepartie de sa rémunération* ».

Au vu des explications suffisamment explicites de l'employeur quant aux tâches à accomplir par A et quant aux impacts sur la chaîne de distribution en aval et les clients, explications que A ne dément pas sérieusement, sauf à invoquer que l'exécution de son poste ne nécessitait pas de qualifications spécifiques, il y a lieu d'admettre que les absences nombreuses et répétitives de A ont effectivement eu un effet néfaste considérable sur la productivité de l'équipe et en fin de compte de l'entreprise. Il n'incombe dès lors pas à l'employeur d'établir autrement les impacts néfastes de l'absentéisme répétitif de A sur le fonctionnement de l'entreprise ou d'établir qu'il était « *dans l'impossibilité d'assurer par des mesures de réorganisation la continuité du service* ». Il est évident que l'entreprise a dû composer avec les nombreuses absences de son salarié, voire se réorganiser afin d'assurer la continuité de ses services et qu'elle a dû procéder à une répartition du travail auquel ce salarié était affecté, non exécuté par ce dernier en raison de ses absences multiples et récurrentes.

A reproche encore au tribunal d'avoir opéré un renversement de la charge de la preuve au profit de l'employeur et d'avoir établi « *de facto une présomption quasi - irréfutable à l'encontre du salarié, partie faible au contrat, qui ne dispose évidemment pas des données comptables et administratives de l'entreprise pour prouver ses dires et se défendre* ».

La Cour se doit de constater que A ne conteste pas le rythme de travail soutenu décrit par son ancien employeur. Si A est certes dans l'impossibilité de démentir les chiffres avancés par B quant au nombre de colis à préparer, il n'allègue pas que la cadence de travail à laquelle il a été

astreinte, telle que décrite par son ancien employeur, soit exagérée ou qu'elle ne corresponde ni de près ni de loin à la réalité. A reste de surcroît en défaut de formuler ses « *dires* » qu'il ne serait pas à même de prouver.

Il s'ensuit que ces arguments de défense de A, vagues et imprécis, ne sont pas de nature à mettre à mal les explications fournies par l'employeur quant au poste occupé par A et quant à l'impact sur la productivité de l'entreprise et de ses services en aval, A ne précisant pas les dires qu'il serait dans l'impossibilité d'établir.

Le moyen de défense de A tiré d'une méconnaissance de ses droits de la défense est partant inopérant.

Au vu de l'issue du présent litige, la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été rejetée à bon droit.

L'appel principal n'est dès lors pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté A de ses demandes en indemnisation.

En revanche, la condition d'iniquité étant remplie dans le chef de B, il y a lieu de lui allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance.

L'appel incident est partant partiellement fondé.

Succombant en appel, A est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de B les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, il y a encore lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Conformément aux conclusions de l'ETAT, il convient de lui déclarer le présent arrêt commun.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par réformation,

condamne A à payer à la société anonyme B le montant de 500 euros au titre d'une indemnité de procédure pour la première instance,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

condamne A à payer à la société anonyme B le montant de 1.000 euros au titre d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

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

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.