

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°116/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du six juillet deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00480 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, représenté par son
Ministre d'Etat actuellement en fonctions, ayant ses bureaux à L-1341
Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana
COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Veronique
REYTER de Luxembourg du 4 mai 2022,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO,
établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des
Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du
Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et
des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée
aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS,
avocat à la Cour.

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de louage de services à durée indéterminée du 24 novembre 1995, PERSONNE1.) a été engagé à partir du 1^{er} décembre 1995 par l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'État, (ci-après l'ÉTAT) en tant qu'ouvrier de voirie auprès de l'Administration des Ponts et Chaussées.

PERSONNE1.) a versé plusieurs certificats de maladie des 18 décembre 2019 au 24 janvier 2020, du 24 au 31 janvier 2020, du 28 janvier au 28 février 2020, du 27 février au 9 mars 2020 et du 9 mars au 3 avril 2020, les sorties n'étant pas médicalement contre-indiquées.

Par courrier recommandé du 8 avril 2020, l'ÉTAT, envisageant une mesure de congédiement, a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable, qui s'est tenu le 15 avril 2020.

L'ÉTAT a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 20 avril 2020, congédiement contesté par courrier du 29 avril 2020.

Par requête du 16 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ÉTAT, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat et pour l'entendre condamner à lui payer, au regard du dernier état de ses conclusions, des indemnités de préavis et de départ de 34.049,64 € chacune, outre les intérêts légaux, ainsi qu'une indemnisation de ses préjudices matériel et moral de 43.851,28 €, respectivement de 15.000 €.

Il a encore réclamé sa réintégration aux services de l'ETAT, sinon le paiement d'un mois de salaire en cas de refus et d'une indemnité de procédure de 1.000 € ainsi que la condamnation de l'ETAT aux frais et dépens de l'instance.

Lors des plaidoiries à l'audience, l'ETAT a conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par courriel du 25 janvier 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et mis en intervention, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Par jugement du 28 mars 2022, le tribunal du travail, après avoir mis hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, faisant défaut à l'audience, a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 20 avril 2020, a rejeté la demande de réintégration de PERSONNE1.) ainsi que sa demande en indemnisation du préjudice matériel. Il a condamné l'ETAT à payer à PERSONNE1.) des indemnités compensatoire de préavis et de départ de 34.049,64 € chacune, augmentées des intérêts légaux, ainsi que le montant de 10.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral. Il a rejeté les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC et a condamné l'ETAT aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal, après avoir conclu à une précision suffisante des motifs à la base du congédiement, a estimé que les faits isolés reprochés à l'intimé ne relèvent pas le caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat au regard de l'ancienneté de service de PERSONNE1.) et en absence d'avertissements.

Par exploit d'huissier de justice du 4 mai 2022, l'ETAT a régulièrement relevé appel de ce jugement, appel signifié à PERSONNE1.) et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Aux termes de ses conclusions récapitulatives du 7 décembre 2022, la partie appelante, conclut, principalement et par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement du 20 avril 2002, à rejeter les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) et à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance. Subsidiairement, elle demande la réduction du montant alloué à titre d'indemnisation du préjudice moral à de plus justes proportions et se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et de départ.

Elle sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Elle conclut également au rejet de l'appel incident.

PERSONNE1.) requiert, dans ses conclusions récapitulatives du 24 octobre 2022, la confirmation du jugement déféré pour autant qu'il a déclaré abusif le licenciement du 20 avril 2020 et qu'il a fait droit à ses demandes en allocation d'indemnités de préavis et de départ.

Il dit relever appel incident, - il ne s'agit pas d'un appel incident mais de la réitération d'un moyen développé en première instance -, et réclame, par réformation, à voir dire que le motif du licenciement relatif aux faits de la démotivation des collègues de travail et des répercussions sur la désorganisation de la bonne marche du service, manque de la précision requise par la loi. Déclarant relever appel incident, il conclut encore, par réformation, à se voir allouer 5.674,94 € à titre de dommages-intérêts sur base de l'article L.124-12(2) du Code du travail, 43.851,28 € à titre de réparation du préjudice matériel et 15.000 € pour réparation de son dommage moral.

Il conclut au rejet des demandes de l'ETAT en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite à son tour 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance et 2.500 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de l'ETAT aux frais et dépens des deux instances.

Dans ses conclusions notifiées le 8 juin 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, déclare qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Appréciation de la Cour

La précision des motifs du licenciement

La lettre de licenciement indiquant la nature des fautes reprochées à PERSONNE1.) dans l'exercice de ses fonctions, à savoir d'avoir pendant ses absences pour maladie à trois reprises méconnu son obligation de rester chez soi, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, le tribunal du travail a conclu à une précision suffisante des motifs indiqués, l'intimé n'ayant pas pu se méprendre sur les griefs mis à sa charge.

PERSONNE1.), en réitérant son moyen invoqué en première instance, soutient que les motifs relatifs à la désorganisation du service et à la démotivation des collègues de travail, à la base du licenciement, ne préciseraient pas les conséquences concrètes des fautes invoquées

sur le fonctionnement de l'entreprise et ne permettraient pas un contrôle de la réalité et de la gravité des motifs.

Estimant que la lettre de licenciement satisfait aux exigences de la loi, l'ETAT soutient que les conséquences de la démotivation des collègues de travail et de la désorganisation du service sont sans pertinence, les fautes commises par PERSONNE1.) pendant ses arrêts de maladie successifs, à savoir la participation à trois reprises à des évènements privés et festifs, étant énoncées de façon circonstanciée dans la lettre de licenciement.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail oblige l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'énonciation des motifs du licenciement doit répondre aux exigences suivantes :

- * elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif ;
- * elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- * elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

La Cour approuve le tribunal d'avoir conclu à la précision suffisante des motifs invoqués à la base du licenciement, étant donné que l'employeur a précisé sur cinq pages, les fautes reprochées à PERSONNE1.) ainsi que les dispositions légales et conventionnelles applicables, à savoir trois sorties non autorisées pendant ses arrêts de maladie successifs avec les circonstances de temps et de lieux permettant de situer factuellement les reproches invoqués. La démotivation des collègues de travail et la désorganisation du service, qui sont mentionnées dans un alinéa de la lettre de licenciement, sont une des conséquences logiques du comportement de l'intimé, mais ne remettent pas en cause la précision des motifs du licenciement basé sur les sorties non autorisées pendant les absences pour maladie.

La jurisprudence admet d'ailleurs qu'il va de soi que l'absence du salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la

nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service sans que l'employeur soit obligé d'en rapporter la preuve positive, de sorte que l'argument de PERSONNE1.) relatif au défaut de précision des conséquences du motif de congédiement est à écarter.

La Cour constate, avec la juridiction de première instance que les trois griefs reprochés à PERSONNE1.), qui sont les mêmes que ceux portés à la connaissance de PERSONNE1.) au cours de l'entretien préalable du 15 avril 2020, sont énoncés avec la précision suffisante au regard des prescriptions de la loi pour permettre ce dernier de savoir ce qui lui est reproché et à la juridiction saisie d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs a été rejeté à bon droit par le tribunal du travail.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Après avoir correctement énoncé les dispositions l'article L.124-10 du Code du travail, le tribunal a retenu que les trois sorties non-autorisées pendant une absence pour maladie reprochées à PERSONNE1.) ne constituent pas des fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'ETAT, fait grief au tribunal du travail, d'avoir estimé que le fait de ne pas respecter le régime légal et contractuel des sorties en cas de maladie, ne constitue pas un motif réel et sérieux de congédiement pour faute grave.

Il soutient que PERSONNE1.) n'a pas respecté les dispositions des articles 200 et 203 des statuts de la Caisse Nationale de Santé (ci-après CNS), repris dans l'article 54 de la Convention collective des salariés de l'Etat, ces règles faisant partie intégrante du cadre contractuel de la relation de travail.

Ainsi PERSONNE1.) aurait participé, en tant que porteur de drapeau en uniforme officiel de l'association des anciens combattants, à la journée de commémoration du 21 décembre 2019, événement public suivi dans les médias, le 4^{ème} jour de l'arrêt de maladie. Cette commémoration aurait perduré pendant des heures et aurait nécessité une longue préparation.

La présence de PERSONNE1.) du 25 janvier 2020 au carnaval de ADRESSE2.) en Allemagne aurait eu lieu à l'étranger à 2,5 heures de ADRESSE3.), donc en partie en soirée.

Lors de la visite de contrôle du 21 février 2020 à 19.30 heures, ordonnée sur dépêche directorale du 3 février 2020, PERSONNE1.) n'aurait pas été retrouvé à son domicile après 18 heures.

Il fait encore valoir que le contrat de travail du 24 novembre 1995 et ses avenants font expressément référence à la convention collective précitée, de sorte que PERSONNE1.) aurait été forcément au courant de son existence.

En outre, PERSONNE1.) se serait vu notifier un avertissement de la part de son supérieur hiérarchique le 21 mars 2000 portant référence à la convention collective avec la mention suivante :

« Desweiteren ersuche ich Sie ihr Benehmen gegenüber ihren Vorgesetzten und Kollegen zu verbessern und die im Kollektivvertrag angegebenen Richtlinien in punkto Arbeitszeit und Krankmeldungen einzuhalten. Ich erwarte in Zukunft ein ordentliches Benehmen und werde keine weiteren Zuwiderhandlungen gegenüber dem Kollektivvertrag hinnehme ».

L'ETAT estime encore que le comportement dont a fait preuve PERSONNE1.) durant son arrêt de maladie constituerait une violation de son obligation de loyauté et de bonne foi et témoignerait d'un non-respect à l'égard de son employeur et de ses collègues de travail, qu'il serait nuisible à l'employeur obligé d'organiser son remplacement pendant de nombreuses semaines, d'autant plus que ce comportement serait incompatible avec son état de maladie.

Ainsi les collègues de travail de PERSONNE1.) auraient mal vécu le comportement affiché publiquement par ce dernier pendant ses arrêts de travail, les activités de loisir pendant l'arrêt de maladie n'étant pas médicalement justifiées.

L'ETAT fait en plus valoir qu'il n'aurait été au courant ni du prétendu état de santé mental précaire de PERSONNE1.), ni du suivi thérapeutique de ce dernier auprès d'un psychologue depuis fin octobre 2018, avant l'entretien préalable lors duquel l'attestation du psychologue et psychothérapeute PERSONNE2.) datée du 5 février 2020 a été versée, les certificats médicaux des 18 décembre 2019 et 24 janvier 2020 versés émanant de deux médecins généralistes. PERSONNE1.) n'aurait pas non plus fait état de ses problèmes neuropsychiatriques lors des divers (7) examens médicaux entre le 6 septembre 1995 et le 13 décembre 2016.

L'ETAT conteste également l'absence d'avertissements de PERSONNE1.) et se réfère au rapport de service du 15 mars 2000 du chef cantonnier suivi d'un avertissement pour refus d'ordre avec référence à la convention collective, à un incident du 16 septembre

2014 lors de la distribution des tâches suivi d'un arrêt de travail annoncé du 17 au 19 septembre 2014 ainsi qu'à un refus d'ordre du 13 décembre 2019 attestant de son attitude de nonchalance vis-à-vis de son travail dès le début de son contrat, versés dans sa farde de pièce.

PERSONNE1.) soutient avoir été en arrêt de maladie prolongé en raison d'un trouble de stress posttraumatique de type dépressif chronique suite à sa participation à un âge très jeune aux missions de maintien de la paix en Ex-Yougoslavie. Il déclare être suivi depuis octobre 2018 par PERSONNE2.) et suivre un traitement ambulatoire depuis le 11 janvier 2020 auprès du Dr. PERSONNE3.), neurologue et psychiatre.

Il soutient avoir ignoré les modalités légales et conventionnelles du régime des sorties pendant un arrêt de maladie et estime que le simple fait de ne pas avoir respecté les statuts de la CNS ou de la Convention collective des salariés de l'Etat, par simple méconnaissance et sans intention de nuire, ne saurait constituer une faute d'une gravité telle qu'elle rend définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

Il admet avoir participé au carnaval au courant de l'après-midi du 25 janvier 2020 et non pas après 18 heures, les photos publiées sur son compte facebook mentionnant 16.22 heures et 16.41 heures, et conclut au rejet de l'argument nouveau relatif à la durée et à la préparation de l'événement de la commémoration pour ne pas avoir été mentionné dans la lettre de licenciement.

Il reproche encore à son employeur d'avoir manqué à son obligation de loyauté pour ne pas avoir lancé une procédure disciplinaire à son encontre dès qu'il avait connaissance de sa participation à la journée de commémoration ou de carnaval. Les prescriptions applicables aux sorties en cas de maladie lui auraient été communiquées pour la première fois lors du contrôle à domicile du 21 février 2020 et il affirme les avoir respectées depuis.

Il soutient également que les trois manquements lui reprochés ne constituent qu'un seul fait isolé, le grief du non-respect du régime des sorties en cas d'arrêt de travail étant toujours le même.

Il fait grief à l'ETAT, en le licenciant avec effet immédiat, d'avoir choisi la sanction disciplinaire la plus lourde au regard de l'article 214 des statuts de la CNS et qu'au vu de son ancienneté de 25 ans et en absence d'avertissements antérieurs le congédiement avec effet immédiat ne serait pas justifié.

L'article 124-10 du Code du travail permet la résiliation du contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

L'article 124-10 (2) du même Code définit le motif grave comme tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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, doivent être réels et sérieux.

La faute grave s'apprécie « *in concreto* », en tenant compte de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui sont reprochés se sont produits.

Le courrier de licenciement du 20 avril 2020, énonce comme cause les trois sorties non autorisées suivantes pendant des absences pour maladie, à savoir (1) la participation en date du 21 décembre 2019, pendant son arrêt de maladie du 18 décembre 2019 au 24 janvier 2020 en tant que porte-drapeau à la journée de commémoration en souvenir de la lutte menée par le peuple luxembourgeois durant l'occupation de 1940 à 1945, (2) la participation en date du 25 janvier 2020, pendant son arrêt de maladie du 24 janvier au 31 janvier 2020, à une session de carnaval à ADRESSE4.) et (3) une absence au domicile lors d'un contrôle effectué en date du 21 février 2019 vers 19h30 pendant son arrêt de maladie du 28 janvier 2020 au 27 février 2020.

La réalité des reproches énoncés dans la lettre de licenciement du 20 avril 2020 et la force probante des différents certificats médicaux n'étant pas contestée, c'est à juste titre que le tribunal du travail a analysé si les sorties du salarié pendant ses absences pour maladie sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'Etat conclut au non-respect des articles 200 et 203 des statuts de la CNS et de l'article 54 de la convention collective.

L'article 200 des statuts de la CNS est libellé comme suit :

« Par dérogation à l'article précédent, la personne portée incapable de travailler peut s'éloigner de son domicile ou du lieu de séjour dans les hypothèses prévues ci-dessous:

a) à partir du premier jour d'incapacité de travail: 1. pour les sorties indispensables pour donner suite aux convocations auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale ou pour l'obtention de soins, d'actes diagnostiques, de médicaments ou de dispositifs médicaux, à

condition que la personne concernée puisse en justifier sur demande. La preuve de l'obtention des soins, d'actes diagnostiques, de médicaments ou de dispositifs médicaux pendant les heures d'absence du domicile ou du lieu de séjour au moment du contrôle peut se faire par tous les moyens; 2. pour les sorties nécessaires pour la prise d'un repas;

b) à partir du cinquième jour révolu d'une période d'incapacité de travail dépassant au continu cinq jours civils: pour les sorties non médicalement contre-indiquées d'après le certificat médical d'incapacité de travail uniquement le matin entre 10.00 et 12.00 heures et l'après-midi entre 14.00 et 18.00 heures ».

L'article 203 du même Code poursuit :

« (1) Sauf autorisation spécifique accordée conformément aux dispositions de l'article 16, alinéa 1 sous 3) du Code de la sécurité sociale et dans les conditions visées ci-après, le pays de séjour indiqué pendant la période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne peut être différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée. Cette règle ne vaut pas dans l'hypothèse où l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant un séjour dans un pays différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée.

(2) En application de l'article 16, alinéa 1 sous 3) du Code de la sécurité sociale, l'autorisation préalable de la Caisse nationale de santé est requise pour tout séjour dans un pays différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée pendant une période d'incapacité de travail ».

L'article 54 de la Convention collective des salariés de l'Etat est libellé comme suit :

« 1. Le chef d'administration ou son délégué peut faire procéder à des visites au domicile du salarié par un agent de l'administration, même en cas d'incapacité de travail inférieure à trois jours. Ces visites au domicile ne peuvent être ordonnées par le chef d'administration ou son délégué qu'en cas d'incapacités de travail répétées. Le chef d'administration nomme un agent de l'administration à la fonction d'agent de contrôle. Cet agent de contrôle effectue les visites au domicile du salarié absent.

Les visites au domicile peuvent avoir lieu entre 08.00 heures et 21.00 heures au domicile ou au lieu indiqués comme lieu de séjour pendant l'incapacité de travail.

Pendant les cinq premiers jours d'incapacité de travail, aucune sortie n'est autorisée. Sans préjudice de la disposition précédente, le médecin traitant peut autoriser les heures de sorties suivantes :

- *le matin de 10.00 à 12.00 heures ;*
- *l'après-midi de 14.00 à 18.00 heures.*

Est interdit au salarié incapable de travailler :

- *la participation à des activités sportives, sauf si celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'une prescription médicale précise, servant au rétablissement des causes de l'incapacité de travail ;*
- *l'exercice d'une activité incompatible avec son état de santé ;*
- *la fréquentation d'un débit de boissons ou établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas et sous réserve d'une information préalable au chef d'administration ou à son délégué*

2. *En cas d'incapacités de travail répétées ou en cas d'incapacité de travail de longue durée, le chef d'administration ou son délégué peut imposer au salarié de se soumettre à un contre-examen médical à effectuer par l'Administration du contrôle médical de la Sécurité sociale.*

La décision du médecin de contrôle lie les parties contractantes.

L'absence du salarié qui ne respecte pas la décision du médecin de contrôle, sans raison valable, est considérée comme absence non justifiée et déduite du congé de récréation ou de la rémunération, sans préjudice de l'application éventuelle de sanctions disciplinaires.

3. *Des sanctions peuvent être prononcées à l'encontre du salarié, conformément à l'article 59 :*

- *s'il ne respecte pas les dispositions énoncées à l'article 53 ;*
- *s'il ne se présente pas, sans raison valable, au contre-examen médical ordonné par le chef d'administration ou son délégué ».*

La participation à la journée de commémoration le 21 décembre 2019 a eu lieu le 4^{ème} jour de l'arrêt de maladie, en violation tant des dispositions de l'article 200 des statuts de la CNS que celles de l'article 54 de la Convention collective.

PERSONNE1.) a encore manqué aux prescriptions de l'article 203 des statuts de la CNS en participant le 25 janvier 2020 à une session de

carnaval à l'étranger, indépendamment de la durée effective de la durée du déplacement.

La sortie du 21 février 2020 ayant eu lieu en dehors de l'horaire des sorties autorisées, PERSONNE1.) a encore manqué aux obligations lui imposées par les articles 200 des statuts de la CNS et 54 de la Convention collective des salariés de l'Etat, la sortie étant postérieure à 18 heures.

Il résulte des attestations testimoniales de PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.), versées par l'ETAT et conformes à l'article 402 du NCPD que la participation de PERSONNE1.) à la journée de commémoration a été portée à la connaissance du public par un reportage sur RTL et que PERSONNE1.) a posté son site facebook une vidéo relative au carnaval à ADRESSE2.), de sorte que ses collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques avaient connaissance des sorties pendant les arrêts de travail.

Tel que relevé dans la lettre de licenciement du 20 avril 2020, l'ETAT « *avait compté sur votre présence pour assurer les différentes tournées du service hivernal* » et reproche à PERSONNE1.) d'avoir « *abusé de vos certificats médicaux en laissant reprendre vos collègues de travail vos tournées* » ainsi que « *par vos actions fautives vous démotivez vos collègues de travail qui prennent au sérieux leur travail et qui respectent la législation en cas d'incapacité de maladie* ». Le courrier poursuit que « *Votre comportement présente un obstacle au bon fonctionnement du service du Centre d'intervention et d'entretien des autoroutes à ADRESSE5.). Votre comportement fautif est intolérable et désorganise la bonne marche du service* ».

Si le non-respect du régime des sorties du malade est certes sanctionné par l'article 213 des statuts de la CNS, ces manquements peuvent également constituer des motifs réels et sérieux de licenciement pour être liés à la conduite du salarié et rendant impossible la continuation des relations de travail.

Il résulte encore des attestations testimoniales de PERSONNE8.), PERSONNE9.) et de PERSONNE10.), présents lors de l'entretien préalable, qu'à ce moment PERSONNE1.) n'a pas contesté les sorties non autorisées lors de ses arrêts de travail.

Quant au reproche tenant au manque de loyauté invoqué par PERSONNE1.) à l'égard de son employeur, l'ETAT n'avait aucune obligation de sanctionner le comportement de son salarié par un avertissement préalable, d'autant plus que le salarié était en arrêt de maladie prolongé du 18 décembre 2019 au 3 avril 2020 et qu'il a été

convoqué à un entretien préalable dès sa reprise de travail en avril 2020.

C'est cependant PERSONNE1.) qui a manqué à cette obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, principe général inscrit à l'article 1134 alinéa 3 du Code civil, en profitant de ses arrêts de travail pour participer à des activités officielles et de loisirs, agissant en ce faisant dans un intérêt purement personnel et sans égard pour les droits de son employeur et de ses collègues de travail.

Cette absence d'engagement et de motivation pour les intérêts du service caractérise un comportement déloyal à l'égard de son employeur, qui a été confronté à des problèmes d'organisation du service et de motivation pour les collègues de travail.

Ainsi, le courrier de licenciement du 20 avril 2020 précise bien que les sorties de PERSONNE1.) constituent un affront pour les collègues de travail et un manque de respect vis-à-vis de son employeur pendant la période du service hivernal. Les fautes reprochées à PERSONNE1.) et justifiant le licenciement, ont donc bien porté atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Au vu de la publicité des activités de loisirs, l'atteinte à la bonne marche du service et à l'image de l'SOCIETE1.) est inévitable.

Abstraction faite que l'ETAT n'a pas à prouver les conséquences spécifiques des absences de PERSONNE1.), que la réorganisation du plan de service coule de source et que le caractère limitatif des motifs indiqués dans la lettre de licenciement n'exclut pas la possibilité pour l'employeur d'apporter des précisions complémentaires par rapport aux faits y mentionnés, la démotivation des collègues de travail et la désorganisation du service étaient clairement mentionnées dans la lettre de licenciement du 20 avril 2020 en tant que répercussions néfastes des absences de PERSONNE1.) et de son comportement pendant ses arrêts de travail. La démotivation des collègues de travail résulte encore d'un courriel du 23 décembre 2019 de PERSONNE11.), surveillant des domaines, et la désorganisation du service ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE12.), responsable de la brigade autoroutière ADRESSE5.), à laquelle PERSONNE1.) était affecté.

Ni le trouble de stress posttraumatique de type dépressif chronique allégué par PERSONNE1.) et inconnu par l'employeur jusqu'à l'entretien préalable, ni l'ignorance des dispositions légales et conventionnelles ne sauraient excuser les comportements de PERSONNE1.) pendant ses arrêts de maladie, ses activités de loisirs n'ayant pas de valeur thérapeutique avérée et l'employeur ayant attiré

son attention sur l'existence de la Convention collective des salariés de l'Etat dans l'avertissement du 21 mars 2000 prémentionné.

Au regard des conséquences négatives pour le service, l'appelant ne saurait être admis à relativiser la gravité de son comportement par l'absence d'intention de nuire.

Même avec une ancienneté de 25 ans, les abus commis pendant les arrêts de travail ne sauraient dépasser un certain seuil de tolérance.

Au vu des développements ci-avant, la Cour estime, au regard de son pouvoir souverain d'appréciation des circonstances de l'espèce, que les trois sorties non autorisées, reprochées à PERSONNE1.) pendant ses arrêts de maladie datant des 21 février 2019, 21 décembre 2019, et 25 janvier 2020 prises dans leur ensemble, constituent une cause sérieuse revêtant une gravité certaine rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail, le maintien de la relation de travail étant irrémédiablement compromis et la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié étant définitivement rompue.

En conséquence, la Cour retient, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement du 20 avril 2020 est justifié et régulier, de sorte qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes indemnitaires.

L'appel principal de l'ETAT étant fondé, il y a lieu de rejeter l'appel incident de PERSONNE1.) relatif à ses demandes sur base de l'article 124-12(2) du Code du travail ainsi que celles relatives à l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'ayant pas de revendications à formuler il y a lieu de le mettre hors cause.

Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la demande de l'ETAT tendant, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance est fondée pour le montant réclamé.

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge de l'ETAT les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en instance d'appel et la Cour lui alloue à ce titre une indemnité de procédure de 1.500 €.

Ayant succombé dans toutes ses prétentions, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une

indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Le licenciement ayant été déclaré régulier, PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

réformant :

déclare régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 20 avril 2020 à l'encontre de PERSONNE1.),

décharge l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, de toutes les condamnations prononcées à sa charge sur base du jugement entrepris,

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, et ordonne la distraction au profit de la société en commandite simple, représentée aux fins de la présente

procédure par Maître Christian Jungers, affirmant en avoir fait l'avance.