

Texte pseudonymisé

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

## **Arrêt N°107/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du cinq décembre deux mille vingt-quatre**

### **Numéro CAL-2023-00658 du rôle**

#### **Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 19 juin 2023,

comparaissant par Maître Olivier WIES, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

**1.la société anonyme SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette,

**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, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

#### **LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat de travail déterminée du 23 avril 2019, modifié en contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 21 octobre 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité « *d'employé de station-service polyvalent avec une mission prioritaire pour toutes tâches en relation avec les opérations du car-wash sur le site de la station-service (...)* ».

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 17 septembre 2021.

Par courrier de son mandataire du 15 octobre 2021, il a protesté contre ce licenciement.

Par requête déposée le 9 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir condamner son ancien employeur à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, une indemnité compensatoire de préavis de 4.403,86 € et la somme de 2.000 € au titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait de son licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2021 qu'il qualifia d'abusif.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 750 € et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a résisté aux demandes formulées à son égard et a réclamé une indemnité de procédure de 1.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser le montant de 20.019,12 € qu'il a soutenu avoir versé à PERSONNE1.) au titre d'indemnités de chômage pour la période du 25 novembre 2021 au 26 octobre 2022, cette somme avec les intérêts légaux à compter du 22 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par jugement contradictoire du 8 mai 2023, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 17 septembre 2021 à l'égard d'PERSONNE1.) et dit non fondées toutes ses demandes indemnitaires et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Il a déclaré fondée la demande de l'ETAT pour le montant de 20.019,12 € et a condamné PERSONNE1.) à payer à l'ETAT la somme de 20.019,12 € avec les intérêts légaux à compter du 22 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a été condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 19 juin 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 7 juin 2023.

Il réclame, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 57.598,60 € dont 24.853,20 € en réparation du préjudice matériel et 24.853,20 € en réparation du préjudice moral subis suite au licenciement qu'il qualifie d'abusif, et la somme de 4.142,20 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux de retard depuis le jour du licenciement à partir du 17 septembre 2021, sinon à partir du 15 octobre 2021, jour de la contestation du licenciement, sinon à partir de la date de la requête introductive d'instance, à chaque fois jusqu'à solde.

Il demande à se voir décharger de toutes condamnations prononcées à son égard.

Il réclame en outre, par réformation, une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT fait valoir qu'il a versé la somme de 20.019,12 € à PERSONNE1.). Il réitère en appel son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et conclut en ordre principal à voir condamner la partie mal fondée au litige à lui rembourser le montant de 20.019,12 € correspondant au quantum des indemnités de chômage qu'il dit avoir avancées au salarié pour la période allant du 25 novembre 2021 au 26 octobre 2022 avec les intérêts légaux à partir du 22 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde. Il conclut en ordre subsidiaire, à voir condamner PERSONNE1.) au paiement de ces montants.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

### Discussion

#### I) Quant au licenciement

#### A) Quant aux dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail

L'appelant critique en ordre principal le tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait bénéficié des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, prévoyant une protection contre le licenciement lorsque le salarié est incapable de travailler pour cause de maladie.

Se référant à divers certificats médicaux, il reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait été en maladie au cours de la période allant du 15 au 18 septembre 2021, du 20 septembre au 24 septembre 2021, et du 27 septembre 2021 au 3 octobre 2021.

L'employeur fait valoir que l'appelant ne l'aurait pas informé le 15 septembre 2021 de son incapacité de travail pour cause de maladie. La société intimée conteste en outre avoir réceptionné un certificat médical de la part de l'appelant endéans les trois premiers jours d'incapacité de travail. Le jugement entrepris serait par conséquent à confirmer en ce que le tribunal du travail a rejeté le moyen d'PERSONNE1.) tiré de l'article L.121-6 du Code du travail.

### Appréciation de la Cour

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avvertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

*« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.*

*Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »*

*Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »*

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier ( Cour d'appel, 9 décembre 2021, n° du rôle Cal-2020 -01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que la prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

En cas de contestations comme en l'espèce, il appartient à PERSONNE1.) d'en rapporter la preuve.

Il importe de rappeler que le courrier de licenciement date du 17 septembre 2021, date à laquelle, l'appelant soutient avoir été en arrêt de maladie.

Indépendamment du fait que l'appelant ne justifie pas qu'il aurait fait parvenir le certificat médical daté au 16 septembre 2021 à son employeur, PERSONNE1.) ne prouve pas qu'il aurait informé son employeur le premier jour de son absence de son état de maladie.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que le salarié ne saurait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

#### B) Quant à la précision des motifs du licenciement

L'appelant réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement. Il reproche à la société intimée de ne pas avoir renseigné dans la lettre de licenciement, par rapport au motif tenant à l'absence du salarié, en quoi cette absence aurait perturbé le service. L'employeur aurait également omis d'indiquer les circonstances qui auraient été de nature à attribuer à cette absence le caractère d'un motif grave.

#### Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

Dans le courrier de licenciement du 17 septembre 2021, l'employeur a tout d'abord rappelé les tâches concrètes du salarié. Il a ensuite formulé deux reproches à l'égard d'PERSONNE1.). Le premier grief qui lui est reproché est relatif au comportement menaçant, agressif et insultant qu'PERSONNE1.) aurait affiché à l'égard d'un client en date du 9 septembre 2021, vers 19 heures 10, lors du passage de ce client au SOCIETE2.) afin de faire nettoyer son véhicule.

La société SOCIETE1.) a indiqué la date et le lieu du reproche formulé à l'égard du salarié, décrit avec précision les propos tenus par PERSONNE1.), et les circonstances entourant les faits lui reprochés.

Le second grief qui est reproché à PERSONNE1.) est relatif à une absence injustifiée du salarié à son poste de travail en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021. L'employeur reproche à son salarié de ne pas « être venu travailler » bien qu'il ait été « prévu au planning de travail édité 4 semaines à l'avance », sans préciser le nombre d'heures qu'il aurait appartenu au salarié de travailler à cette date. A défaut de cette précision, il s'avère impossible de caractériser la gravité de la faute commise.

Ce grief ne sera en conséquence pas pris en considération dans l'appréciation des faits reprochés à PERSONNE1.).

### C) Quant au caractère et réel et sérieux du motif lié à l'attitude déplacée et menaçante à l'égard d'un client

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu, sur base de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et des images de vidéosurveillance, qu'PERSONNE1.) a en date du 9 septembre 2021 vers 19h30 non seulement insulté un client du CarWash mais également affiché une attitude menaçante et agressive à son égard et qu'un tel comportement revête à lui seul la gravité suffisante pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de l'employeur et rendre définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

L'appelant admet être le salarié visible sur les images de la vidéosurveillance et reconnaît « ne pas avoir été content de la façon

dont le client dénommé PERSONNE2.) se serait comporté à son égard ». Il affirme que ledit client l'aurait filmé avec son téléphone portable sans avoir sollicité son accord. Le salarié ajoute qu'en tout état de cause, l'incident du 9 septembre 2021 serait à qualifier de fait isolé. Dans ces circonstances, le licenciement intervenu ne reposerait pas sur une cause réelle et sérieuse et serait à déclarer abusif.

La société intimée se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ainsi qu'aux images de la vidéosurveillance pour conclure, principalement, à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu que l'appelant a fait preuve d'un comportement agressif, menaçant et insultant à l'égard d'un client du SOCIETE2.). Elle demande en outre à la Cour de retenir, outre ce fait, le reproche tenant au non-respect par PERSONNE1.) des mesures de protection mises en place par la société SOCIETE1.) dans le cadre de la pandémie du Covid, en ce qu'il n'aurait pas porté de masque.

Subsidiairement, l'employeur offre de prouver par l'audition de témoins le caractère réel et sérieux des reproches faits à PERSONNE1.).

#### Appréciation de la Cour

Le tribunal du travail a relevé à juste titre qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le 9 septembre 2021, lorsqu'il passait avec son véhicule au SOCIETE2.) exploité par la société SOCIETE1.), qu'un salarié de cette dernière, a eu un comportement agressif à son égard, l'a tiré par le bras et l'a traité à plusieurs reprises de « *Arschloch* » et lui a « *crié que je ne devrais plus jamais revenir chez lui pour laver ma voiture* ». Il est acquis en cause que ce salarié était PERSONNE1.).

L'affirmation d'PERSONNE1.) que le client du SOCIETE2.) l'aurait filmé sans son consentement est contredite par l'employeur et ne trouve aucun appui parmi les pièces versées.

Indépendamment de la question de savoir si l'appelant a ou n'a pas respecté les mesures sanitaires lors de l'incident du 9 septembre 2021, le jugement dont appel est à confirmer par une appréciation correcte des éléments de la cause et par de justes motifs que la Cour adopte, en ce que le tribunal a retenu que les propos reprochés au salarié, ensemble son comportement agressif à l'égard d'un client sur le lieu de travail, constituent un motif réel et sérieux de nature à justifier le licenciement de l'appelant, un tel comportement n'étant manifestement pas tolérable.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement d'PERSONNE1.) régulier, de l'avoir débouté de

l'ensemble de ses demandes et de l'avoir condamné à rembourser à l'ETAT la somme de 20.019,12 € avec les intérêts légaux à partir du 22 mars 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde, que l'ETAT lui a versées au titre d'indemnités de chômage pour la période allant du 25 novembre 2021 au 26 octobre 2022.

Au vu de l'issue du litige, le tribunal est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

La Cour approuve ensuite le tribunal du travail en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais d'avocat qu'elle a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits. La demande de la société intimée en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour les mêmes motifs. La Cour lui alloue la somme de 800 €.

Au vu du sort réservé à son appel, l'appelant ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure et devra supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Nicolas BAUER et de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.