

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 83/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du 9 juillet deux mille vingt

Numéro CAL-2019-01103 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Ly TRICHIES, greffier assumé.

Entre:

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par ses gérants,

appelante aux termes d'un acte d'appel de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 22 octobre 2019,

comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du prédict acte ENGEL,

comparant par la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW, établie et ayant son siège social à L-2134 Luxembourg, 54, rue Charles Martel, inscrite sur la liste V auprès du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, **Maître Claude WASSENICH**, avocat à la Cour et demeurant à la même adresse,

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, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste. Zithe,

intimé aux fins du prédit acte ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL :

Par requête du 12 février 2019, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur »), ainsi que de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT ») devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre déclarer le licenciement abusif et condamner l'employeur à lui payer les montants respectifs de 12.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 36.000 euros à titre de préjudice matériel, de 10.000 euros à titre de préjudice moral et de « p.m. » à titre d'heures supplémentaires, soit en tout 58.000 euros + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, il a réclamé la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail, de l'attestation patronale et de son certificat U1.

Finalement, il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Lors des plaidoiries devant le tribunal du travail, les parties ont demandé à voir limiter les débats à la question de la régularité du licenciement.

Par jugement rendu le 16 septembre 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 14 janvier 2019 abusif, refixé l'affaire pour continuation des débats et réservé les demandes pour le surplus de même que les frais.

De ce jugement, l'employeur a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 22 octobre 2019 et il demande, par réformation de la décision entreprise, de dire le licenciement du 14 janvier 2019 justifié et de renvoyer les parties en prosécution de cause devant le tribunal du travail pour statuer sur les demandes mises en suspens.

L'ETAT demande acte qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et il demande la condamnation de la partie malfondée au litige à lui payer, au titre du règlement d'indemnités de chômage pour la période de janvier 2019 à juillet 2019, le montant de 26.708 euros avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement entrepris et au renvoi des parties devant le tribunal du travail pour voir statuer sur les demandes encore en suspens. Il demande encore à voir dire la demande de l'ETAT en condamnation de « la partie malfondée au litige » prématurée et à voir condamner l'employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur demande également à voir dire la demande de l'ETAT prématurée et conclut au rejet de la demande du salarié en obtention d'une indemnité de procédure.

Quant au licenciement

Par contrat de travail du 1^{er} juillet 2017, le salarié est entré aux services de l'employeur en qualité de « Serveur, Bar Man ».

Suivant certificats médicaux versés au dossier, il s'est trouvé en incapacité de travail de manière continue du 12 mars 2018 au 12 octobre 2018.

Par courrier du 12 juin 2018, la Caisse Nationale de Santé (CNS) a informé l'employeur que le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie était à charge de la CNS à partir de juin 2018.

Par courrier du 6 juillet 2018, la CNS a informé le salarié qu'elle avait décidé de refuser le paiement de l'indemnité pécuniaire au salarié à partir du 6 juillet 2018, ce dernier n'ayant pas donné suite à une convocation au contrôle médical de la sécurité sociale.

Par courrier du 31 août 2018, la CNS a informé le salarié qu'il avait été trouvé apte à reprendre le travail à partir de ce jour par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale et que la CNS était tenue de supprimer le paiement de l'indemnité pécuniaire à partir du 31 août 2018.

Par courrier du 7 septembre 2018, la CNS a informé le salarié que, dans la mesure où aucun rapport du médecin traitant relatant de manière détaillée un fait médical nouveau n'a été joint à son nouveau certificat d'incapacité

de travail, le paiement d'une indemnité pécuniaire pour la période du 30 septembre au 12 octobre 2018 était refusé.

Les prédits courriers de la CNS ont été adressés en copie à l'employeur.

Suivant décision du Service de santé au travail multisectoriel (STM) du 20 septembre 2018, le médecin du travail, en application de l'article L. 326-9 du Code du travail, a décidé de déclarer le salarié inapte à occuper le poste de serveur auprès de son employeur à partir du 31 août 2018, tout en l'informant qu'il lui était loisible de formuler une demande écrite de réexamen dans un délai de 40 jours à compter de la notification de la décision.

Par courrier du 10 octobre 2018, le syndicat ORGANISATION1.) a averti l'employeur que depuis la décision du 20 septembre 2018 celui-ci n'avait entrepris aucune démarche et que le salarié se retrouvait sans travail et sans nouvelles de sa part. L'ORGANISATION1.) a rappelé qu'en cas d'inaptitude du salarié à remplir les fonctions en vue desquelles il a été engagé, l'employeur est autorisé à le licencier avec préavis et que, tant qu'il n'aurait pas procédé à un licenciement avec préavis, l'ORGANISATION1.) considérerait que le salarié avait une dispense de travail à l'initiative de l'employeur. Finalement, le syndicat a invité l'employeur à remplir ses obligations et à prendre une décision au plus tard le 19 octobre 2018.

Par courrier du 19 octobre 2018, l'employeur a répondu, par l'intermédiaire de son mandataire, que « *le salarié déclaré inapte au travail lors d'un contrôle période par la médecine au travail dispose d'un délai de 40 jours à compter de la notification de cette décision pour former un recours.*

Or, pendant ce délai de recours, il est formellement interdit à l'employeur d'engager toute mesure à l'encontre du salarié, dont notamment celle du licenciement.

Par conséquent, et conformément aux dispositions légales en vigueur, la société SOCIETE1.) SARL n'entamera aucune démarche en vue de la résiliation du contrat de travail de Monsieur PERSONNE1.) jusqu'à la date du 31 octobre 2018.

Dans l'hypothèse où Monsieur PERSONNE1.) n'aura entamé à cette date aucun recours contre la décision d'inaptitude de la médecine au travail du 20 septembre 2018, la société SOCIETE1.) SARL, qui ne peut offrir d'autre poste de travail au sein de son entreprise à Monsieur PERSONNE1.), procèdera à la résiliation de son contrat de travail conformément aux dispositions légales en vigueur ».

Par décision du 14 janvier 2019, le conseil d'administration de la CNS a confirmé le refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 31 août au 12 octobre 2018.

Par courrier du 14 janvier 2019, l'employeur a procédé au licenciement du salarié avec effet immédiat pour cause d'absence injustifiée à partir du 13 octobre 2018.

Par courrier de son mandataire du 23 janvier 2019, le salarié a contesté les motifs invoqués à la base de la résiliation.

L'employeur reproche au tribunal du travail d'avoir fait une mauvaise interprétation de son courrier du 19 octobre 2018 et de s'être mépris sur ses intentions à cette date. Il souligne qu'à cette date le salarié se trouvait déjà en absence injustifiée depuis le 13 octobre 2018 vu qu'il avait cessé de transmettre un certificat médical tant à la CNS qu'à son employeur pour la période postérieure au 12 octobre 2018 et ce bien avant de connaître la position de l'employeur adressée le 19 octobre 2018 à l'organisation syndicale. L'absence injustifiée du salarié à son poste de travail depuis le 13 octobre 2018 ne saurait dès lors être une réaction au courrier de l'employeur dont il n'aurait eu connaissance que quelques jours plus tard. L'employeur n'aurait pu licencier le salarié avant le 14 janvier 2019 vu qu'il en aurait été empêché par les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail étant donné que le salarié avait formé un recours contre les décisions de la CNS.

L'employeur rappelle que malgré la décision d'inaptitude prise par le STM, chacune des parties était tenue de respecter ses obligations légales, la présence sur le lieu du travail étant une obligation de résultat pour le salarié. Il aurait dès lors appartenu au salarié de justifier ses absences au lieu du travail, ce qu'il n'aurait pas fait.

L'employeur relève encore que le tribunal du travail fait totalement abstraction du résultat des examens médicaux pratiqués par la CNS les 30 août et 21 novembre 2018 qui aboutiraient à la conclusion que le salarié était apte à reprendre son poste de travail et qu'il y a manifestement contradiction entre les conclusions du médecin du travail et celles du médecin du Contrôle médical. Il met en doute l'incapacité du salarié à occuper son poste de serveur/barman ce d'autant plus que le dernier examen du 21 novembre 2018 le déclarant apte à travailler serait postérieur à l'examen médical par le médecin du travail. Ainsi, il reproche au tribunal d'avoir retenu à tort que le salarié était inapte à occuper son dernier poste de travail à la date du licenciement.

Il conteste avoir licencié le salarié avec une légèreté blâmable vu que le salarié, déclaré inapte à reprendre son travail selon le STM par décision du 20 septembre 2018, puis apte à reprendre son travail selon les avis médicaux du Contrôle médical de la CNS, finalement désaffilié de l'employeur par le Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet au 31 août 2018, ne s'est plus manifesté auprès de l'employeur à compter du 13 octobre 2018 ni pour justifier son incapacité de travail à reprendre son poste ni pour mettre un terme à son contrat de travail, et ce pendant les trois mois qui ont précédé le licenciement avec effet immédiat. Il affirme avoir été dans l'ignorance totale non seulement de l'état de santé de son

salarié mais également de ses intentions. En date du 14 janvier 2019, jour du licenciement, le salarié aurait été fautif de ne pas avoir renseigné son employeur sur le sort qu'il entendait réservé à son contrat de travail, lui seul pouvant savoir s'il était ou non capable de reprendre son poste de travail.

Le salarié affirme ne pas avoir formé de recours contre la décision du STM, mais avoir introduit un recours devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale contre la décision du 14 janvier 2019 concernant le refus de la prise en charge par la CNS. Il fait valoir que, ne pouvant offrir un autre poste de travail au salarié, l'employeur aurait dû le licencier dès le 1^{er} novembre 2018 et que la seule forme de résiliation possible aurait été le licenciement avec préavis. Il ajoute que la lettre de licenciement avec effet immédiat ne fait référence qu'au recours contre la décision du STM et non de la CNS et qu'au jour du licenciement, l'employeur ne pouvait avoir connaissance de la décision de la CNS intervenue le même jour et qui lui a été notifiée le 28 janvier 2019.

Au vu des contestations émises par le salarié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Le salarié ne conteste pas son absence du lieu de travail pendant la période du 13 octobre 2018 au 14 janvier 2019 et il ne verse pas non plus de certificats médicaux couvrant la période en question.

Le tribunal du travail a retenu à juste titre que la preuve du caractère justifié de l'absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

Il y a lieu de constater tout d'abord que si les décisions du contrôle médical de la sécurité sociale d'une part et du médecin du travail d'autre part peuvent paraître contradictoires, elles s'expliquent cependant par le fait que le salarié était certes à considérer comme apte au travail dans le sens qu'il n'était pas incapable d'exercer une quelconque activité professionnelle, mais qu'il était inapte à son dernier poste de travail.

L'employeur ne saurait actuellement remettre en cause la décision du STM suivant laquelle le salarié a été déclaré inapte à occuper le poste de serveur auprès de l'employeur à partir du 31 août 2018.

Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude de sorte que l'obligation pour le salarié de se présenter à son lieu de travail subsiste.

Il résulte des dispositions de l'article L.326-9 du Code du travail que l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail et que, dans la mesure du possible, il devra l'affecter à un autre poste de travail.

En ce qui concerne le reproche fait par l'employeur selon lequel il aurait été sans nouvelles de la part du salarié après le 12 octobre 2018, il y a lieu de constater que par courrier du 10 octobre 2018, donc deux jours avant l'expiration de la période couverte par le dernier certificat de maladie, le salarié a, par l'intermédiaire de son syndicat, contacté l'employeur en lui demandant ses intentions tout en indiquant qu'il se considérait comme étant dispensé de travailler.

Dans son courrier de réponse du 19 octobre 2018, l'employeur n'a ni reproché au salarié de ne pas s'être présenté au travail depuis le 13 octobre 2018, ni réclamé un nouveau certificat de maladie, ni contesté l'interprétation faite par l'ORGANISATION1.) quant à la dispense de travailler, ni remis en question l'inaptitude du salarié à occuper son dernier poste, mais a indiqué qu'il ne pouvait offrir au salarié d'autre poste de travail au sein de son entreprise. Il a encore fait part de son intention de résilier le contrat de travail.

Il est sans importance de savoir si, au moment de la rédaction du courrier du 19 octobre 2018, l'employeur avait l'intention de licencier le salarié avec préavis ou avec effet immédiat, de sorte que tous les développements faits par les parties à ce sujet manquent de pertinence. En effet, indépendamment des termes employés dans ledit courrier et de l'interprétation qui en est faite par les parties, l'employeur a procédé à un licenciement avec effet immédiat dont il s'agit d'analyser le caractère régulier ou abusif.

Dans la mesure où, par courrier du 19 octobre 2018, l'employeur a indiqué qu'il n'avait pas de poste à offrir au salarié, il ne saurait lui reprocher de ne plus s'être présenté à son lieu de travail après cette date.

Eu égard au courrier adressé le 10 octobre 2018 par l'ORGANISATION1.) à l'employeur, celui-ci ne saurait reprocher au salarié de ne plus s'être manifesté après le 13 octobre 2018 en attendant la réponse de l'employeur et encore moins de ne plus s'être manifesté après avoir reçu la réponse de l'employeur par courrier du 19 octobre 2018.

Au vu des éléments du dossier, le fait que le salarié ne se soit pas présenté au lieu de travail entre le 13 et le 19 octobre 2018 ne constitue pas dans son chef une faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La Cour retient dès lors, à l'instar du tribunal du travail, qu'en procédant au licenciement avec effet immédiat du salarié pour cause d'absence injustifiée malgré le fait que pendant ladite période d'absence, l'employeur ne pouvait plus ni occuper son salarié au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte, ni lui confier un autre poste de travail, l'employeur n'a pas basé son licenciement sur des motifs réels et sérieux.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement du 14 janvier 2019 abusif et il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail en prosécution de cause.

Quant à la demande de l'ETAT

Dans la mesure où les débats ont été limités à la question de la régularité du licenciement et que l'affaire est renvoyée devant le tribunal du travail pour continuation des débats quant aux demandes formulées par le salarié, il y a lieu de constater que la demande de l'ETAT est prématurée au stade actuel de la procédure et dès lors irrecevable.

Quant à l'indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens exposés pour défendre ses intérêts en appel, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article 2(1) du règlement grand-ducal du 17/4/2020 relatif à la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise,

reçoit l'appel en la forme,

dit irrecevable la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le développement de l'emploi,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à

responsabilité limitée WASSENICH LAW et de Maître Olivier UNSEN sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.