Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq décembre deux mille deux.

Numéro 25671 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Georges WIVENES, premier avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

S.) , ouvrier, demeurant à **L- (…)** ,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 19 avril 2001,

comparant par Maître Jos STOFFEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme A.) S.A., établie et ayant son siège social à **L- (…)** représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction rendue le 3 octobre 2002.

Ouï le conseiller de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

S.) a, par requête du 3 janvier 2000, saisi le tribunal du travail de Luxembourg, d'une demande tendant à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme **A.)** , auquel il reprochait de l'avoir abusivement licencié, à lui payer le montant de 700.000.- francs + p.m., outre les intérêts, du chef de dommages matériel et moral et d'indemnité pour congé non pris.

Il avait en outre requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 50.000.- francs sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

S.) a exposé dans sa requête que la société anonyme **A.)** , qui l'avait engagé en tant qu'ouvrier le 20 avril 1970, l'a convoqué à un entretien préalable pour le 8 octobre 1999, puis licencié avec préavis par lettre du 11 octobre 1999. Cette lettre de congédiement qui comporte indication des motifs avancés à l'appui du licenciement est reproduite dans le jugement entrepris, auquel il convient de renvoyer à cet égard.

Le tribunal du travail de Luxembourg (section : ouvriers) a, par décision contradictoire du 8 mars 2001 :

- reçu la demande en la forme ;

- dit le licenciement de **S.)** régulier et non abusif ;

- déclaré non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts ;

- déclaré irrecevable la demande de **S.)** en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congé non pris ;

- débouté **S.)** et la société anonyme **A.)** de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ;

- condamné **S.)** aux frais et dépens de l'instance.

S.) a, par exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 19 avril 2001, régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour d'appel de déclarer, par réformation de la décision entreprise, le licenciement du 11 octobre 1999 abusif et de condamner la société anonyme **A.)** à lui payer les montants de 300.000.- francs et de 400.000.- francs du chef de préjudices matériel et moral par lui subis du fait de ce licenciement.

La société anonyme **A.)** conclut à la confirmation de la décision de première instance.

<u>Quant au licenciement.</u>

Le tribunal du travail de Luxembourg a considéré comme établies les périodes d'absence du lieu du travail pour raison de maladie invoquées par l'employeur, ces absences étant, à défaut de raison impliquant le caractère non fiable des pièces en question, documentées par un relevé des Caisses de maladie de l' **A.)** et ayant fait l'objet d'une ventilation par le chef du bureau des indemnités pécuniaires de ladite caisse de maladie, **B.- M.** dans son attestation du 30 novembre 2000.

Il a donc admis que **S.)** avait été absent de son lieu de travail soit pour cause de maladie, soit pour cause d'accidents du travail – souvent des contusions – pendant quelques 321 jours au cours des cinq années précédant le licenciement, ceci à la suite de quelques 31 périodes de maladie.

La juridiction de première instance a retenu la motivation suivante « Au vu du nombre très important des périodes d'absence, à moins d'admettre que son employeur l'avait engagé et payé à ne rien faire, **S.)** ne saurait avancer de manière convaincante que ses multiples absences d'une durée variant entre 1 jour et 49 jours, n'auraient pas déréglé l'organisation des équipes de l'employeur compte tenu de son affectation dans la cellule de reclassement qui aurait dû servir au salarié comme tremplin pour s'intégrer dans une nouvelle unité de production. En effet, son intégration dans la cellule de reclassement n'était pas une finalité mais aurait dû être passagère.

S.) n'a par contre pas contesté qu'à part lui et un autre salarié, tous les salariés de cette cellule ont retrouvé des affectations définitives dans d'autres unités de production de l' **A.)** .

S.) a enfin encore estimé que la dangerosité inhérente à son lieu de travail avait été à l'origine de certains accidents de travail et qu'il y avait lieu de faire abstraction des jours en arrêt de travail pour cause d'accident.

Il appert de la lettre d'avertissement du 22.01.1997, annexée à la lettre de licenciement du 11.10.1999, et dont les termes ne sont pas moins valables parce qu'elle est parvenue au demandeur au cours d'une période de maladie, et qui n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'une contestation à l'époque par le demandeur, que l'employeur avait estimé dès le début de l'année 1997 que le manque d'assiduité d' **S.)** au travail et son attitude générale par rapport au travail et notamment son comportement irresponsable ayant été à l'origine d'un accident de travail – le demandeur en sautant d'un four PIT sur un autre avait perdu l'équilibre et s'était blessé – étaient intolérables.

Il est encore apparu qu'en début de l'année 1998, **S.)** a encore une fois été rappelé à l'ordre par la psychologue en charge des ressources humaines de la Cellule de reclassement de l' **A.)** , **W.)** , qui lui avait recommandé d'améliorer son état de présence au lieu de travail.

Il n'y a donc pas lieu de faire une différenciation entre les absences pour maladies de tout genre et les accidents de travail, étant donné qu'en fin de compte, c'est la fréquence et la durée des absences du lieu de travail qui seront déterminantes dans l'appréciation s'il y a eu oui ou non absentéisme habituel pour raison de santé.

Compte tenu des circonstances exposées, le tribunal estime qu'au vu de la fréquence des absences tant courtes que longues pour cause de maladie, laissant certes supposer un état de santé déficient, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de ce salarié pour l'intégrer efficacement dans ses plans d'affectation du personnel ; surtout que rien en laissait prévoir une amélioration dans un avenir rapproché. »

Concernant les reproches ayant trait à des arrivées tardives, des sorties prématurées et absences tout court de **S.)** , le tribunal du travail de Luxembourg a d'abord constaté que les retards assez importants, mais relativement peu fréquents sur une période de trois ans, qui n'ont pas donné lieu à une sanction ponctuelle au moment où ils ont été constatés, ne constituent pas des motifs réels et sérieux et ne sauraient être invoqués utilement pour justifier un licenciement prononcé en octobre 1999.

Il relève que l'employeur reste en défaut d'établir que les sorties prématurées visées n'auraient pas été autorisées et le caractère fautif des absences consistant prétendument dans des jours de congé pris alors que le crédit en jours de congé était épuisé.

Le tribunal du travail de Luxembourg conclut que « néanmoins, compte tenu des développements déjà exposés, l'établissement ou non de la réalité de ce reproche quant à la conduite du salarié au lieu de travail, n'affecterait plus l'issue du litige. En effet, l'absentéisme habituel pour raison de santé d' **S.)** , ayant entraîné une gêne indiscutable à la bonne organisation de la cellule de reclassement, est de nature à justifier le licenciement avec préavis prononcé le 11.10.1999, indépendamment de l'établissement de toute autre faute dans le chef du demandeur ».

S.) précise que le jugement est entrepris dans son intégralité, sauf en ce qu'il a déclaré que les arrivées tardives de l'appelant sur son lieu de travail ne constituaient pas des motifs réels et sérieux de licenciement, respectivement que l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve que les sorties prématurées du salarié de l'entreprise avaient été autorisées.

Il conteste en revanche avoir été malade à toutes les dates indiquées par la société anonyme **A.)** et surtout que ces absences pour cause de maladie, à les supposer établies par certificats médicaux, aient causé une gêne à l'entreprise. La société anonyme **A.)** étant l'un des plus grands employeurs du pays, une absence pour cause de maladie d'un de ses salariés de temps à temps ne serait pas de nature à dérégler le fonctionnement de la société.

Il fait plus précisément valoir que les absences pour cause d'incapacité de travail indiquées dans la lettre de licenciement sont de 321 jours sur 5 ans ; qu'il faut cependant en déduire les 160 jours d'absence dus à des accidents du travail et conclut que le rapport jours de maladie / période de travail est loin des critères jurisprudentiels justifiant un licenciement pour maladies fréquentes.

S.) relève encore qu'aucune des absences figurant dans la lettre de licenciement du 11 octobre 1999 n'a fait l'objet d'un avertissement écrit de la part de l'employeur.

Il conteste la validité et la force probante de la lettre d'avertissement du 22 janvier 1997, intervenue, d'après les indications de la société anonyme **A.)** , en période de maladie.

La simple référence à cette lettre d'avertissement dans la lettre de licenciement serait insuffisante. La lettre d'avertissement serait fondée sur des motifs imprécis et la prétendue absence y visée, 2 janvier 1997, ne serait pas reprise dans la lettre de licenciement, de sorte qu'elle ne saurait constituer un motif de licenciement.

La société anonyme **A.)** explique que suite à la fermeture d'un laminoir à l'usine de Belval, **S.)** fut, avec 38 collègues de travail, mis en disponibilité au sein de la cellule de reclassement de l' **A.)** à partir du 1er novembre 1996 ; que cette cellule CDR s'inscrit dans un vaste programme de restructuration du groupe et notamment de l'outil de production au Luxembourg ; qu'afin d'éviter d'importants licenciements collectifs, il fut décidé d'y affecter temporairement les salariés concernés en vue de leur réinsertion dans d'autres unités/sites de production ; que dans l'attente de leur reclassement, les salariés, affectés à la cellule, gardent leur contrat de travail originaire et sont appelés à exécuter, soit des travaux pour la production, soit des travaux de fortune ou encore des travaux de sous-traitance ; que cette cellule constitue une réalité économique et sociale ; que la cellule de reclassement a, dans la gestion des salariés (250), une obligation d'optimiser ses résultats en termes techniques et économiques et doit, à cette fin, dresser un compte de résultats ; que **S.)** ayant été mis en disponibilité à partir du 1er novembre 1996, il fut chargé, dans l'attente de son reclassement, essentiellement de travaux de nettoyage et d'entretien des installations de production et de leurs alentours ; que ces travaux, essentiels à la conservation et au maintien en état de fonctionnement de l'outil de production, sont exécutés à l'occasion d'arrêts programmés des

installations ; qu'outre le fait que ces travaux sont indispensables au maintien de l'outil de production, ils constituent un facteur de coût du processus de production.

La société anonyme **A.)** conclut à la confirmation de la décision entreprise.

L'employeur mentionne qu'il n'a pas reproché à **S.)** d'avoir été malade, mais des absences pour maladie et accident.

Ces absences seraient, à suffisance de droit, documentées par les pièces versées au dossier et il y aurait eu de ce chef perturbation présumée et réelle du fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur relève que l'absentéisme de **S.)** se caractérise à la fois par des périodes d'absences longues et par une multitude d'absences courtes et répétées dont la fréquence anormale a immanquablement perturbé la bonne marche de l'entreprise et empêché l'organisation et la planification normales du travail. Tant la longueur des absences (9 absences de plus de 14 jours) que leur fréquence anormale (31 absences en moins de 5 années) constitueraient en elles-mêmes une gêne à la bonne marche de l'entreprise. La fréquence des absences courtes et répétées de **S.)** ne permettait pas à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace et le mettait dans l'impossibilité de pourvoir utilement à son remplacement, voire d'organiser efficacement le service qui l'occupait.

L'employeur ajoute que la gêne à lui occasionnée est indépendante de la cause de l'absence. Les accidents du travail dont **S.)** aurait été victime seraient d'ailleurs dus tantôt à un manque d'attention, tantôt à des imprudences de sa part, voire à son refus de respecter les règles et consignes de sécurité prescrites par l'employeur. La société anonyme **A.)** soutient que certains accidents seraient même dus à des défaillances physiques de **S.)** . Selon la société anonyme **A.)** , **S.)** n'aurait en outre subi du fait de ces accidents du travail que des lésions bénignes et superficielles ne justifiant pas les absences de **S.)** .
Concernant la validité et la force probante de la lettre d'avertissement du 22 janvier 1997, la société intimée relève que la protection dont le salarié malade jouit en matière de licenciement n'empêche pas l'envoi d'une lettre d'avertissement. Les motifs y indiqués seraient précis (absence injustifiée en date du 2 janvier 1997 et le fait d'être sauté d'un four " PIT " à l'autre en date du 27 janvier 1995) et **S.)** n'en aurait d'ailleurs pas contesté la précision à l'époque.

Pour autant que la partie du jugement de première instance, non remise en cause par **S.)** est concernée, la société anonyme **A.)** déclare être en droit de reprendre les moyens de première instance, même si elle ne peut procéder par voie d'appel incident. Elle demande qu'il soit, par réformation du jugement entrepris, constaté que les arrivées tardives, les sorties prématurées et les absences imposées à l'employeur des 27.12.97, 30.12.98, 31.12.98 et 19.3.99 constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement du 11 octobre 1999.

Les absences cumulées totalisant 45 heures, soit plus que la durée normale d'une semaine de travail, illustreraient au-delà de la perturbation apportée à la bonne marche du service qui l'employait, le comportement désintéressé, irresponsable et désinvolte de l'appelant.

L'employeur déclare reprendre l'argumentation de première instance pour autant que la Cour d'appel ne soit pas d'avis que l'absentéisme habituel de **S.)** ait constitué une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il reproche en résumé à **S.)** d'avoir refusé de se soumettre à la discipline de l'entreprise, spécialement de ne pas avoir respecté les horaires de travail ainsi que la réglementation en matière de congés ; d'avoir perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise par ses absences ; d'avoir par les absences du 27 décembre 1997, 30 et 31 décembre 1998 ainsi que 19 mars 1999 causé une entrave d'autant plus importante que **S.)** a mis l'employeur devant le fait accompli ; de ne pas pouvoir justifier ses absences, toutes les demandes de congé ayant été refusées.

L'employeur souligne que la psychologue en charge des ressources humaines de la CDR a averti le salarié le 17 février 1998 qu'à défaut d'amender son comportement, il risquait d'être sanctionné.

S.) aurait, en outre, rendu impossible son reclassement.

L'employeur a enfin encore ajouté que l'absence d'amélioration de l'état de santé de **S.)** résulte des éléments de l'espèce et notamment du fait que le CONSEIL ARTIBRAL DES ASSURANCES SOCIALES lui a avec effet rétroactif au 27 janvier 2000 (il se réfère par erreur au 27 février 2000), attribué une pension d'invalidité. **S.)** aurait d'ailleurs été en maladie, depuis le 30 décembre 1999, dernier jour de travail, jusqu'à la fin de la période de préavis.

Il formule une offre de preuve concernant les faits allégués.

Le salarié réplique que l'employeur ne fait état que de trois incidents d'arrivées tardives, que les retards assez importants, mais relativement peu fréquents, n'ont pas été sanctionnés à l'époque et ne sauraient être retenus pour justifier le licenciement ; que l'employeur reste en défaut d'établir qu'il n'avait pas autorisé le salarié à quitter prématurément le travail aux dates visées – **S.)** fait état de permissions accordées à ce sujet – ; que le caractère fautif des quatre jours de congé pris alors que le crédit de ses jours de congé était épuisé doit être établi.

Il mentionne enfin qu'il serait sans intérêt de savoir qui est responsable des accidents du travail ; que l'employeur ne peut en faire état, faute de l'avoir mentionné dans la lettre de licenciement; que les arrêts de travail à la suite des accidents ont eu lieu en vertu de certificats médicaux, de sorte que l'employeur ne saurait remettre en cause l'importance des lésions ; que l'employeur est également

« irrecevable » à invoquer actuellement seulement des accidents du travail, non mentionnés comme cause de licenciement dans la lettre de congédiement.

Force est de constater que le tribunal du travail de Luxembourg a, à juste titre, considéré comme avérées les absences pour incapacité de travail ressortant des documents cités de la caisse de maladie. La caisse de maladie étant nécessairement informée des incapacités de travail d'un salarié, le relevé, par elle établi, des périodes d'absence afférentes constitue un élément de preuve suffisant, sans qu'il faille exiger à titre supplémentaire la production de tous les certificats médicaux s'y rapportant. Les contestations d'ordre général de **S.)** sont insuffisantes pour impliquer la fausseté des renseignements donnés.

La juridiction de première instance est encore, pour de justes motifs, arrivée à la conclusion que ces absences importantes – leur cause étant sans intérêt à cet égard – avaient nécessairement perturbé le fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur – auquel on ne saurait reprocher d'avoir toléré pendant une période assez longue le comportement de **S.)** – était en droit de licencier un salarié sur lequel il ne pouvait plus compter. Le tribunal du travail de Luxembourg a, dans l'appréciation de l'attitude de **S.)** , pu se référer, pour les raisons correctes indiquées, à la lettre d'avertissement du 22 janvier 1997.

Le licenciement était donc justifié à ce seul titre. Cette conclusion ne se trouve pas contredite du fait des contestations de **S.)** .

L'examen des divers autres arguments et moyens avancés à l'occasion tant de l'absentéisme pour incapacité de travail de **S.)** que des causes de licenciement additionnelles s'avère donc oiseux.

Pour être complet, il convient d'ajouter que **S.)** , qui est bénéficiaire d'une pension d'invalidité à partir du 27 janvier 2000, - le salarié se trouvait alors en période de préavis – reste en défaut de prouver le moindre dommage matériel et moral en relation causale avec son licenciement. Il invoque, en effet, à l'appui des prétentions afférentes des possibilités quasi inexistantes de retrouver du travail.

S.) a indiqué qu'il demandait la réformation du jugement de première instance dans son intégralité, sauf en ce qui concerne les causes de licenciement additionnelles écartées.

Le tribunal du travail de Luxembourg n'a pas seulement déclaré régulier le licenciement de **S.)** , mais encore dit irrecevable la demande de **S.)** en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congé non pris.

En l'absence de critique précise impliquant la réformation de la décision de première instance, cette dernière est aussi à confirmer sur ce point.

<u>Quant aux indemnités de procédure.</u>

S.) demande des indemnités de procédure de 50.000.- francs pour la première instance et de 50.000.- francs pour l'instance d'appel.

La société anonyme **A.)** requiert 60.000.- francs à ce titre. Cette demande non précisée concerne, à défaut d'appel incident, la seule instance d'appel.

Succombant dans ses prétentions tant en première instance qu'en instance d'appel, **S.)** a, à juste titre, été débouté par le tribunal du travail de Luxembourg de sa demande exercée sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Les prétentions de même nature formulées en instance d'appel sont à rejeter pour la même raison.

La demande de même nature formée par la société anonyme **A.)** est à rejeter, cette partie omettant d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge des frais non compris dans les dépens, prétendument exposés à l'occasion de la présente instance.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'Appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du conseiller de la mise en état, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel **S.)** recevable, mais non fondé ;

<u>confirme</u> le jugement déféré ;

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne **S.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Gérard SCHANK, avocat constitué qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.