Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit décembre deux mille onze.

Numéro 37022 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 18 anvier 2011,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B 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,

appelante par incident,

comparant par Maître Luc COURTOIS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 juillet 2011.

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

Par requête déposée le 27 août 2010, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la S.A. B, pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, divers montants indemnitaires.

A l'appui de sa demande, le requérant exposa qu'il a été au service de la défenderesse en qualité d'opticien à partir du 25 août 2009 et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par lettre recommandée du 7 juin 2010. En réponse à sa demande en obtention des motifs gisant à la base de son licenciement, il a reçu un courrier du 17 juin 2010 dans lequel les motifs sont regroupés sous les titres suivants :

- Ihre respektive Abwesenheit
- Das Fehlen von Flexibilität und Disponibilität
- Der fehlende Respekt bei Anweisungen und Empfehlungen Ihrer direkten Vorgesetzten
- Eine klare Ablehnung sich zu integrieren.

Par jugement rendu contradictoirement le 10 décembre 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et débouté A de ses demandes en dommages-intérêts.

Par exploit d'huissier du 18 janvier 2011, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement abusif et de condamner la S.A. B à lui payer le montant de 46.417,03 €.

<u>Quant à la précision des motifs du licenciement</u>

L'appelant reproche au jugement entrepris d'avoir retenu que les deux premiers motifs du licenciement répondaient aux conditions de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Il fait plaider que dans son courrier de motivation du licenciement, l'employeur s'est contenté de reprendre un listing des jours de maladie du salarié ; qu'il s'est ensuite contenté d'expliquer laconiquement que les absences de

l'appelant auraient entrainé des prétendus problèmes d'organisation ainsi que le mécontentement de certains clients, sans préciser quels problèmes d'organisation se seraient posés et sans expliquer pourquoi les clients auraient été mécontents et quels étaient leurs griefs à l'égard de l'employeur, et quelle relation causale existait entre ses absences et le mécontentement de certains clients.

La S.A. B demande d'abord la confirmation intégrale du jugement entrepris ; dans ses dernières conclusions elle interjette appel incident en ce que le jugement dont appel a écarté les deux derniers motifs du licenciement comme étant non suffisamment précis.

La Cour retient, avec le tribunal du travail, que les motifs invoqués, à l'exception des deux derniers relatifs à une attitude irrespectueuse et une mauvaise relation avec les collègues de travail, répondent aux critères de précision requis par les dispositions du code du travail ainsi que par la jurisprudence, la défenderesse ayant donné une description claire et détaillée du nombre total d'absences pendant l'année 2009/2010, ainsi qu'une description de l'autre manquement, à savoir le fait que le requérant a quitté son poste de travail avant l'heure et qu'il a refusé d'exécuter le travail lui donné.

Il s'ensuit que ni l'appel principal ni l'appel incident ne sont fondés en ce qui concerne la précision des motifs du licenciement.

<u>Quant au fond</u>

L'appelant fait plaider que ses absences ne sont pas d'une importance telle qu'il faille présumer une perturbation sérieuse de l'organisation du magasin, la société intimée ayant plusieurs magasins et un grand nombre de salariés.

La société intimée expose qu'un absentéisme de 25 jours sur 4 mois et une semaine d'activité peut justifier un licenciement, car les absences n'étaient jamais des absences de longue durée, mais survenaient de manière totalement inattendue tous les mois.

Elle ajoute qu'un tel taux d'absentéisme pour un salarié ayant 8 mois d'ancienneté constitue un motif de licenciement sans qu'il y ait lieu de rechercher plus précisément les répercussions sur l'organisation du travail, la désorganisation devant dans ce cas être présumée.

Elle précise, quant au deuxième motif du licenciement, qu'en date du 21 mai 2010, il a été demandé à A par le directeur des ventes d'effectuer une vérification de la dyoptrie des lunettes d'un client. Etant donné qu'il était 18.45 heures quand cet ordre lui a été donné, il a refusé de l'exécuter sous prétexte qu'il

travaillait jusqu'à 19.00 heures et qu'il devait partir en raison d'un rendez-vous. Or, la vérification qu'il aurait dû effectuer n'aurait certainement pas pris plus de 15 minutes. Il est réapparu au magasin vers 19.30 heures avec un chariot plein. IL n'avait donc pas rendez-vous mais était allé simplement faire ses courses au supermarché.

En ordre subsidiaire, elle offre de prouver par témoins les faits invoqués à l'appui du licenciement.

Il échet de constater que les faits du 21 mai 2010 ne sont pas expressément contestés par l'appelant.

Le tribunal du travail a admis avec raison qu'à cause de l'état de santé déficient du salarié et de la fréquence de ses absences, la défenderesse ne pouvait plus compter sur une collaboration efficace de sa part en tant qu'opticien, que la prestation de travail du salarié s'annonçait aléatoire et que la défenderesse devait à chaque certificat médical lui remis assurer son remplacement.

La désorganisation du service suite aux absences est dès lors établie.

Il convient de conclure que le caractère réel et sérieux des deux premiers motifs du licenciement est établi.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté A de ses demandes en obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral.

L'appelant sollicite une indemnité de procédure d'abord de 1.000 €, puis dans ses dernières conclusions de 1.500 €.

Cette demande est à rejeter, la partie qui est déboutée de son action et qui doit assumer tous les dépens ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.