Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience de publique du quatorze septembre deux mille six.

Numéro 30823 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Pascale BIRDEN, greffier

Entre:

X.) , demeurant à L-(…), (…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Camille FABER de Luxembourg du 14 décembre 2005,

comparant par Maître Marc BADEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit FABER,

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit FABER,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi par requête déposée le 17 février 2005 par **X.)** , engagé en qualité de « *Financial Reporting Administrator* » par la société anonyme **Y.)** Luxembourg suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 13 octobre 1998 avec effet au premier décembre suivant et s'estimant abusivement licencié avec le prévis légal de 4 mois et dispense de travail par lettre recommandée du 25 février 2004 pour absentéisme habituel pour raison de santé, d'une demande en paiement de respectivement 51.000 € et 12.500 € à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis et de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure ainsi que d'une demande en intervention volontaire de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sur le fondement de l'article 14.7 de la loi modifiée du 30 juin 1976 et d'une demande reconventionnelle de la société **Y.)** Luxembourg en allocation d'une indemnité de procédure, le tribunal du travail de Luxembourg a, par un jugement du premier décembre 2005, déclaré le licenciement du requérant régulier, débouté **X.)** de ses prétentions indemnitaires, déclaré le jugement commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, ès qualités, débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure et condamné le salarié aux frais et dépens de l'instance.

De cette décision, **X.)** a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier du quatorze décembre 2005.

L'appelant demande à la Cour de lui allouer, par réformation de la décision déférée, les montants requis en première instance.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, il réitère l'offre de preuve par témoins formulée en première instance et tendant à établir qu'il avait été la victime depuis le milieu de l'année 1999 d'un harcèlement moral orchestré par le chef du département auquel il était affecté, afin qu'il démissionne de son poste de travail, et que ce mobbing systématique est à l'origine de la dépression nerveuse ayant entraîné ses absences de plus en plus fréquentes et de longue durée pour raison de santé depuis janvier 2003.

Il réclame en outre paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour chacune des deux instances.

La partie intimée **Y.)** Luxembourg conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs du tribunal du travail. A titre subsidiaire, elle offre en preuve la matérialité des faits reprochés à l'appelant par l'audition de témoins nommément désignés. Elle conteste encore pour autant que de besoin

tant en son principe qu'en son quantum l'indemnité de procédure réclamée par son ancien salarié et requiert de son côté l'octroi de 2.500 € pour l'instance d'appel sur le fondement de l'article 240 du NCPC.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, ès qualités, conclut principalement à la confirmation du jugement et à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir. Subsidiairement, il conclut à voir condamner, en cas de réformation et de reconnaissance d'un licenciement abusif par **Y.)** Luxembourg, cette dernière à rembourser à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg les indemnités brutes de chômage versées au salarié pour un montant maximum de 28.637,03 €, en sus les intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt.

Le licenciement.

L'appelant réitère en substance ses moyens développés en première instance consistant à soutenir que la lettre d'énoncé des motifs manque de la précision requise par l'article 22 (2) de la loi sur le contrat de travail en ce qui concerne la prétendue désorganisation générée par ses absences pour cause de maladie, dont il continue à contester la réalité. Il critique plus particulièrement la juridiction du premier degré en ce qu'elle n'a pas retenu un abus du droit de licenciement avec préavis dans le chef de l'employeur qui de par son comportement qualifié de harcèlement moral aurait été à l'origine de sa maladie.

La lettre de motivation est intégralement reproduite dans le jugement entrepris auquel la Cour renvoie.

Les juges du premier degré ont retenu à juste titre et par des motifs que la Cour adopte et qui répondent exhaustivement aux arguments réitérés en instance d'appel, que l'employeur a énoncé avec la précision exigée par l'article 22 (2) de la loi sur contrat de travail les motifs gisant à la base du congédiement de l'appelant. En effet, après avoir fourni un relevé détaillé des dates et jours d'absence pour cause de maladie de l'appelant, la société intimée a expliqué en détail les conséquences de ces absences sur le fonctionnement de la banque en ce qu'elles ont entraîné, vu l'exiguïté du service auquel avait été affecté **X.)** , une diminution des effectifs de ce « *client team* » de 20 % et la nécessité de transférer temporairement des employés d'autres départements dans le service de l'appelant avec pour conséquence une perturbation de tout le « *Fund Services department* » au niveau de la cohésion et de la qualité du travail surtout en « reporting periods » et que ces difficultés ont été accentuées par plusieurs congés de maternité et par une augmentation du travail due à l'admission de nouveaux fonds en 2003.

Les absences invoquées sont établies par des certificats médicaux.

L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif et réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un

avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

X.) est malvenu à nier les évidences en contestant la réalité de la désorganisation du service résultant de ses absences de plus en plus importantes à compter de janvier 2003, même causées par un état de santé déficient du salarié et donc justifiées en elles-mêmes, dès lors qu'il n'était pas engagé et payé pour ne rien faire et que son employeur, tel qu'amplement décrit dans la lettre de motivation, avait partant dû à chaque fois pourvoir à son remplacement dans une structure à effectifs réduits et basée sur une relation de confiance évidente avec le client, soucieux de retrouver le même interlocuteur pour le consulter, surtout en ce qui concerne la période du 18 août 2003 au 29 février 2004 couverte par huit certificats médicaux de longue durée.

L'offre de preuve de l'intimée, pour autant qu'elle a trait à la désorganisation du service dont a fait partie **X.)** , est dès lors à écarter pour être superfétatoire.

La succession de certificats médicaux sans autre précision quant à la nature de la maladie dont a souffert **X.)** , et quant à un espoir d'amélioration dans un proche avenir, a mis la **Y.)** Luxembourg dans une situation où elle ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de l'appelant pour assurer le fonctionnement régulier du service auquel il était affecté, de sorte que le licenciement est justifié en principe, tel que l'a considéré à juste titre la juridiction du premier degré.

Si le salarié allègue, tel qu'en l'espèce, que le motif de licenciement est fallacieux, parce que la dépression nerveuse dont il prétend souffrir, serait imputable au harcèlement moral que lui aurait fait subir de façon continue l'employeur depuis 1999 pour provoquer sa démission, il doit le prouver.

La Cour note que l'appelant reste toujours en l'état actuel de la procédure en défaut de produire un certificat médical circonstancié relatant la nature et l'origine de sa maladie.

Certaines des absences de **X.)** sont par ailleurs dues à des accidents tel qu'il résulte des annotations de l'appelant sur les certificats médicaux produits et les attestations médicales de courte durée émanent sans exception de médecins généralistes.

L'offre de preuve par voie testimoniale formulée par l'appelant est à rejeter pour défaut de pertinence, dès lors que, conçue en termes généraux sans aucune indication de date ni de fait précis imputable à tel ou tel salarié et précédant son absence continue à compter de fin août 2003, elle n'est pas de nature établir les allégations du salarié quant à l'origine de sa prétendue maladie qu'il impute à tort à un soi-disant harcèlement moral continu de l'employeur dont il reste en défaut de fournir la moindre précision susceptible d'être vérifiée.

Il résulte de ces considérations que le jugement entrepris est à confirmer en ce que le licenciement de l'appelant a été déclaré régulier.

Conformément aux conclusions de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, il convient de lui déclarer le présent arrêt commun.

Vu l'issue du litige, la demande de **X.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a, à juste titre, été rejetée par le tribunal du travail. Sa demande pour l'instance d'appel doit être déclarée non fondée aux mêmes motifs.

Il serait en revanche inéquitable de laisser à charge de la **Y.)** Luxembourg l'entièreté des frais non compris dans les dépens, dès lors qu'elle a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour se défendre contre les prétentions injustifiées de son ancien salarié. La Cour évalue à 1.000 € l'indemnité lui redue à ce titre.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de l'instruction,

reçoit l'appel ;

le déclare non fondé et ***confirme*** le jugement déféré ;

déclare le présent arrêt commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

rejette la demande de **X.)** en allocation d'une indemnité de procédure ;

le condamne à payer à la société anonyme **Y.)** Luxembourg 1.000 € sur le fondement de l'article 240 du NCPC ;

le condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maîtres René Diederich et Pierre Bermes, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Madame le président de chambre Marie-Jeanne HAVE en présence de Madame le greffier Pascale BIRDEN.