Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze avril deux mille treize

Numéro 38563 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A., demeurant à D-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 5 avril 2012,

comparant par Maître Lionel SPET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B., faisant le commerce sous la dénomination **C.B.**, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 10 février 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré régulier le licenciement avec préavis du 25 novembre 2010 du salarié A. prononcé par son employeur, B., exerçant le commerce sous la dénomination C.B., débouté le requérant de ses demandes en dommages-intérêts et nommé pour le surplus un expert avec la mission de déterminer le nombre des heures supplémentaires effectuées par le salarié et les majorations applicables.

Par exploit d'huissier du 5 avril 2012, A. a relevé appel du jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement et l'employeur s'entendre condamner à lui payer des dommages-intérêts de 31.219 €, de même qu'une indemnité de procédure pour les première et deuxième instances.

Il réitère son moyen tiré de l'imprécision de la lettre de motivation quant au motif lié à son absence continue durant une période de plus de 26 semaines et conteste en ordre subsidiaire que cette absence ait constitué un motif réel et sérieux de résiliation du contrat de travail. Il fait valoir que l'employeur serait resté en défaut de prouver la désorganisation de l'entreprise.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré régulier. Elle réitère en ordre subsidiaire son moyen – qualifié erronément d'appel incident -- et demande à la Cour de déclarer précis le «motif de nature économique » invoqué dans la lettre de motivation. Elle formule en ordre plus subsidiaire une offre de preuve par témoins. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 €.

Le tribunal du travail ayant réservé la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée, l'appel de A. en ce qu'il demande, par réformation, à se voir accorder une telle indemnité pour la première instance est irrecevable.

La Cour renvoie à la lettre de motivation du 13 décembre 2010 entièrement retranscrite dans la requête annexée au jugement dont appel.

C'est tout d'abord à bon droit que le tribunal du travail a déclaré imprécis le « motif de nature économique » du licenciement libellé comme suit *« à cela s'ajoute que depuis le mois d'avril et mai de cette année, le principal client de ma mandante a fermé sa filiale, de sorte que l'entreprise doit trouver de nouveaux clients »*, dès lors que l'employeur, après avoir motivé le licenciement principalement par l'absence continue du salarié depuis le 25 mai 2010, invoque un motif non autrement précisé, notamment quant à l'incidence qu'il est susceptible d'avoir sur la viabilité ou non du poste de travail de l'appelant, ce d'autant plus que l'employeur invoque un troisième motif libellé comme suit *« dès lors, d'autres transports ont dû être effectués et ce travail n'a pas plu à votre client, ainsi en date du 22 mai 2010, il a déclaré au fils du patron qu'il allait trouver un médecin en date du 25 mai 2010…et il est clair que votre client n'entend plus travailler »*, partant tiré du comportement fautif du salarié, l'amalgame de ces deux derniers motifs de nature différente ne permettant ni au salarié ni aux juridictions du travail de connaître précisément celui qui se trouve

à la base du licenciement. A supposer que les motifs tels qu'indiqués ci-dessus dussent être lus ensemble, en ce qu'il y serait reproché au salarié de n'avoir pas apprécié d'avoir dû effectuer d'autres transports en raison de la perte d'un client de l'entreprise et d'avoir consulté un médecin aux fins de se voir faussement porter malade, ces motifs ne seraient pas pertinents, étant donné qu'il n'est pas interdit à un salarié, pour peu qu'il l'exécute, de ne pas apprécier devoir effectuer un travail déterminé et que l'employeur insinue qu'il n'est pas incapable de travailler, supposition gratuite qui, au demeurant, est contredite par le premier motif tiré de la persistance de ladite incapacité de travail.

C'est encore à raison que le tribunal du travail a déclaré précis le motif tiré de l'absence continue et ininterrompue du salarié qui s'est étendue du 25 mai au 25 novembre 2010, étant donné que l'employeur, qui ne disposait que d'un effectif de six salariés, expose qu'il a rencontré des difficultés d'organisation de son entreprise dues à l'absence du salarié dont la fin de la maladie, à chaque fois reportée lors de l'échéance du certificat médical, n'était pas prévisible.

Cette incertitude due à la prolongation de mois en mois, moyennant l'établissement d'un nouveau certificat médical, de l'état d'incapacité de travail de l'appelant mettait l'employeur, qui disposait d'un contingent limité de personnel, dans l'impossibilité de planifier à moyen terme, étant donné qu'il devait à la fin de chaque période de maladie s'attendre au retour du salarié qui cependant n'a jamais eu lieu, et recommencer à chaque fois à organiser son remplacement. Ce report répété à six reprises du retour du salarié à son poste de travail sur une période de six mois a dépassé les risques normaux liés à la gestion du personnel et a constitué une gêne indiscutable au bon fonctionnement de l'entreprise. La fin de l'incapacité de travail de l'appelant n'était pas prévisible au moment du licenciement, de sorte que l'employeur ne pouvait légitimement plus s'attendre à ce que ce dernier réintègre la société à court terme.

Il ressort par ailleurs des pièces versées par l'appelant qu'il souffrait du syndrome du « *burn out* », état maladif dont la fin n'était pas prévisible au moment du licenciement et que le médecin du travail l'avait, dans son avis du 3 février 2011 adressé à la commission mixte de reclassement, déclaré incapable de continuer à exercer le métier de chauffeur routier.

C'est partant pour de justes motifs que le tribunal du travail a retenu que l'absence continue et ininterrompue du salarié durant une période de six mois avait gêné le fonctionnement normal de l'entreprise et que l'employeur, qui ne pouvait plus compter sur une collaboration future et régulière du salarié, était en droit de mettre fin avec préavis à la relation de travail.

L'appel n'est pas fondé.

Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter. L'appelant n'y a pas droit au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens et l'intimée n'établit pas l'iniquité dont question à ladite disposition légale.

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 la mise en état,

déclare l'appel irrecevable pour autant qu'il concerne l'indemnité de procédure de première instance,

le reçoit pour le surplus,

le dit non fondé,

confirme le jugement dont appel,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Philippe Penning, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.