Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente mai deux mille treize

Numéro 38259 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A.), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 6 février 2012,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 2 janvier 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a condamné la société anonyme SOC1.) à payer à A.) la somme de 261,90 € du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris. Il a en revanche débouté le requérant de l'intégralité de ses autres demandes, à savoir celles tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 février 2011 et à se voir allouer des dommages-intérêts, une indemnité de départ et des arriérés de salaire. Le tribunal a rejeté les demandes des parties basées sur l'article 240 NCPC et condamné le requérant aux frais et dépens de l'instance.

A.) avait demandé au tribunal du travail de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 février 2011. Exposant avoir été absent pour cause de maladie de son poste de travail du 2 au 31 janvier 2011, il avait été déclaré inapte à occuper le dernier poste de travail au sein de l'entreprise par le médecin du travail le 2 février 2011. L'employeur, dûment informé de cette déclaration d'inaptitude, avait cependant procédé au licenciement du requérant le 24 février 2011 en raison de son absence injustifiée de son poste de travail depuis le 2 février 2011, le salarié n'ayant pas, selon l'employeur, justifié de la prolongation de son état de maladie au-delà du 31 janvier 2011, alors pourtant qu'informé de la décision du médecin du travail, il appartenait à l'employeur, soit d'exercer un recours contre la décision du médecin du travail (art. L. 327-1 du Code du travail), ce qu'il n'a pas fait, soit d'affecter le salarié à un autre poste de travail au sein de l'entreprise, de sorte qu'en n'ayant pas proposé un autre poste de travail au salarié inapte et procédé à son licenciement avec effet immédiat, alors que le salarié n'avait pas besoin de se présenter à son poste de travail aussi longtemps qu'il ne s'était pas vu proposer un autre poste de travail, l'employeur aurait abusivement procédé à son licenciement .

La juridiction du premier degré a jugé non pertinent le moyen du salarié qui soutenait ne devoir que rester à la disposition de l'employeur jusqu'à ce que ce dernier ait réussi à lui trouver un autre emploi au sein de l'entreprise avec pour corollaire de n'avoir pas besoin de se présenter à son lieu de travail. Il a retenu que l'absence non justifiée du salarié de son poste de travail durant trois semaines constituait un motif grave de licenciement avec effet immédiat.

Par exploit d'huissier du 6 février 2012, A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement et se voir allouer la somme totale de 91.326,55 €, de même que 1.500 € du chef d'indemnité de procédure pour la première instance.

Il réclame pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement dont appel et réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Discussion

Le médecin du travail a, en application de l'article L.326-9. (1) du Code du travail, déclaré A.) inapte à remplir le poste de technicien télécopieur/fax auprès

de l'entreprise SOC1.) à partir du 2 février 2011. La décision a été prise dans le cadre d'un examen périodique. (farde de 9 pièces de l'appelant, numéro 4).

Selon un avenant à son contrat de travail du 19 octobre 2010, l'horaire de travail du salarié avait été ramené à 20 heures par semaine durant la période du 1er octobre au 31 décembre 2010. Il devait à nouveau prester 40 heures par semaine à partir de 2011. (farde de 7 pièces de l'appelant, numéro 1)

A.) a été en incapacité de travail depuis le 1er janvier 2011. Elle a pris fin, selon la lettre de licenciement, le 31 janvier 2011. Le salarié s'est présenté le 2 février 2011 auprès du médecin du travail qui l'a déclaré inapte à continuer à occuper le poste de technicien auprès de l'intimée. Il ne s'est plus présenté à son lieu de travail par la suite. Selon le témoin B.), chef du personnel de la société, le salarié contacté par ses soins le 4 février 2011 a refusé de donner suite à la demande de la société de lui faire parvenir un nouveau certificat médical susceptible de justifier son absence depuis le 2 février 2011, au motif qu'il était inapte à occuper son poste de travail de technicien (farde d'une pièce de la société, attestation testimoniale du 30 octobre 2012). Ce même 4 février 2011, le salarié a contacté le médecin du travail pour lui demander si la société l'avait entretemps contacté « pour un reclassement/explications », sur quoi le médecin lui a répondu par la négative. Ledit médecin a contacté le salarié le 9 février 2011 pour l'informer de ce que l'employeur avait entretemps pris contact avec la direction du service de santé au travail multisectoriel et le médecin lui a recommandé « il faut que vous vous mettiez en maladie à partir du jour de l'inaptitude ou au plus tard 48 heures après ». La lettre de licenciement date du 24 février 2011.

Les parties s'opposent sur les conséquences liées à la constatation par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à continuer à occuper le poste de travail et notamment sur l'étendue des obligations qui en découlent tant dans le chef du salarié que de l'employeur.

Selon l'article L. 326-9. (3) du Code du travail, l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail. Selon l'alinéa (4), l'employeur doit, dans la mesure du possible, affecter le salarié inapte à un autre poste de travail.

Selon l'appelant, il était dispensé de se présenter à son lieu de travail aussi longtemps que l'employeur ne l'avait pas affecté à un autre poste de travail. Il conteste dès lors avoir commis une faute en étant resté absent durant trois semaines d'affilée du lieu de travail. Il soutient qu'il incombe à l'employeur de justifier des recherches qu'il a faites pour lui trouver un nouveau poste de travail et qu'à défaut d'établir la réalité de ces recherches respectivement l'impossibilité de trouver un tel poste, le licenciement serait à déclarer abusif. Il fait valoir en ordre subsidiaire que son absence du lieu de travail ne constituait pas, au vu des circonstances, un motif grave de résiliation immédiate du contrat de travail.

L'employeur soutient que le salarié a uniquement été déclaré inapte à occuper un poste spécifique au sein de la société, mais non pas tout autre poste au sein

de l'entreprise. Il fait valoir qu'il appartenait au salarié de se présenter à son lieu de travail, la recherche d'un autre poste ne pouvant se faire qu'après concertation entre employeur et salarié.

Il convient tout d'abord de préciser que l'employeur n'a pas procédé à la résiliation du contrat de travail de A.) au vu de son impossibilité de l'affecter à un autre poste de travail respectivement au vu du refus du salarié d'être affecté à un autre poste de travail, de sorte que les développements afférents de ce dernier sont à écarter.

Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude. Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter à son lieu de travail. L'article 326-9. du Code du travail fait interdiction à l'employeur de maintenir le salarié déclaré inapte à l'ancien poste de travail et lui impose, dans la mesure du possible, de l'affecter à un autre poste de travail au sein de l'entreprise. L'employeur est partant obligé de rechercher si un autre poste de travail correspondant à la qualification et aux facultés du salarié existe au sein de l'entreprise et, le cas échéant, compte tenu notamment des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, d'y affecter le salarié concerné. L'obligation légale faite à l'employeur ne l'oblige ni à créer spécialement un poste pour le salarié inapte, ni à licencier un salarié occupant déjà ce poste pour le remplacer par le salarié inapte.

Du fait de la continuation des relations de travail, il n'appartenait pas au salarié de décider de son propre chef de ne pas se présenter au lieu de travail aussi longtemps que son employeur ne lui avait pas proposé un autre poste de travail, ce d'autant plus que l'employeur lui avait fait part par le biais du chef du personnel de ce qu'il ne pouvait, sans raison valable, rester absent du lieu de travail. L'intimée soutient à bon droit que la recherche d'un nouveau poste de travail devrait se faire en concertation avec le salarié concerné. La Cour relève dans ce contexte que la décision du médecin du travail du 2 février 2011 déclare le salarié inapte, mais reste muette sur les causes de l'inaptitude du salarié. L'employeur ne saurait dans ces conditions décemment proposer à l'aveugle des postes de travail sans être au courant des empêchements inhérents au salarié qui lui interdisent d'occuper tel ou tel poste. La recherche d'un poste par l'employeur présuppose une collaboration de la part du salarié, ce dernier restant soumis à l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Le salarié soutient encore, sans l'établir, qu'il aurait été convenu entre parties que la recherche d'un nouveau poste de travail aurait dû se faire par l'intermédiaire du médecin du travail et en veut pour preuve le courriel qu'il a adressé le 4 février 2011 audit médecin s'enquérant d'éventuelles propositions déjà faites par l'employeur, de même que celui du 9 février 2011 dans lequel ledit médecin informe le salarié de ce que l'employeur s'est adressé à la direction du service de santé au travail multisectoriel.

Même s'il est souhaitable que l'affectation à un autre poste de travail se fasse en concertation avec le médecin du travail - la loi ne dispose pas que cette affectation doit se faire de l'avis conforme ou de l'accord exprès préalable dudit médecin - cette circonstance ne dispensait cependant pas le salarié de son

obligation première de se présenter à son lieu de travail à la fin du congé de maladie et même après avoir été déclaré inapte à occuper son poste de travail, quitte pour l'employeur de décider, au vu de la période éventuellement nécessaire à la recherche d'un autre poste de travail, de le dispenser de continuer à se présenter ou de l'affecter provisoirement à une tâche qui manifestement ne mettait pas sa santé en danger.

Le salarié ne saurait arguer de son ignorance et soutenir qu'il n'aurait pas été rendu attentif aux conséquences de son refus de se présenter à son lieu de travail, dès lors que la faculté de ne rester absent de son lieu de travail que pour un motif légitime lui a été rappelée tant par la société, par le biais de la dame B.), que par le médecin du travail. Même si ces derniers ont faussement suggéré au salarié de présenter un certificat de maladie portant sur la période de février 2011 jusqu'à son retour dans l'entreprise - le salarié était conscient qu'il n'était pas malade au sens de l'article L.121-6 du Code du travail - son refus obstiné de ne pas se rendre sur le lieu de travail sous le prétexte que l'employeur n'aurait toujours rien entrepris pour l'affecter à un autre poste de travail équivaut à un acte d'insubordination caractérisé qui, au vu de sa durée de trois semaines, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement avec effet immédiat.

L'appel n'est partant pas fondé de ce chef et le jugement est à confirmer.

Le tribunal est encore à confirmer, par adoption de la motivation y contenue que la Cour fait sienne, en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en dommages-intérêts et en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis non respecté de même que de celles en paiement d'une indemnité de départ et d'arriérés de salaire portant sur le mois de février 2011.

Il est enfin à confirmer en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure, dès lors que le jugement a rejeté à bon droit la quasi-totalité des demandes du salarié.

Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter. A.) n'y a pas droit au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens. La société n'y a pas droit non plus étant donné qu'elle n'établit pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

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,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 2 janvier 2012,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Pierrot Schiltz, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.