Arrêt N° 65/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze mai deux mille seize

Numéro 40758 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 6 janvier 2014,

comparaissant par Maître Florence HOLZ, 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,

intimée aux fins du prédit acte GALLÉ,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 14, rue Erasme**,** **comparaissant par Maître François WARKEN**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 11 novembre 2013, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 26 janvier 2010 de M. A.) par la société SOC1.) et a déclaré non fondées ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Par acte d'huissier de justice du 6 janvier 2014, M. A.) a régulièrement formé appel contre cette décision, qui lui a été notifiée le 7 décembre 2013.

2. Le licenciement

Le 18 janvier 2010, M. A.), au service de l'employeur depuis le 1er juin 1998, a été convoqué à l'entretien préalable et par courrier du 26 janvier 2010 il a été licencié avec préavis du 1er février au 31 juillet 2010. M. A.) a été dispensé de toute prestation de travail jusqu'au terme du préavis.

La lettre de motivation du 26 février 2010 indique qu'à partir du 1er novembre 2008 le salarié occupait le poste de développeur micro, au sein d'une équipe comprenant encore trois autres personnes et qu'en 2007 jusqu'à fin octobre 2009 il occupait le poste d'administrateur NT/réseaux au sein d'une équipe comprenant encore deux autres personnes.

Il est précisé que du 18 décembre 2007 au 15 octobre 2008 le salarié était absent pendant 79 jours ouvrés, et que ces absences étaient justifiées par 16 certificats médicaux.

La lettre énonce les dates de début et de fin de 13 périodes d'absence, ainsi que les dates de 7 après-midi d'absence.

Du 14 janvier au 13 décembre 2009, le salarié était absent pendant 83 jours ouvrés au vu de 6 certificats médicaux et d'un certificat d'hospitalisation. Du 14 septembre au 13 décembre 2009, le salarié était absent sans interruption pendant 13 semaines.

Les dates de début et de fin de 7 périodes d'absence sont mentionnées.

En outre les dates des nombreuses arrivées tardives au travail, après le début de la plage de présence obligatoire (9 h 30) de l'horaire mobile, en raison de séances de rééducation, sont mentionnées.

L'employeur fait aussi mention des dates des 4 après-midi d'absence en janvier 2010 et du certificat médical attestant des séances de rééducation deux après-midi par semaine à partir du 4 janvier 2010.

L'employeur indique qu'en raison des absences nombreuses et répétées, documentées par des certificats de maladie à durée variable allant de quelques jours à plusieurs semaines, le salarié n'a pas été en mesure de s'acquitter des

tâches qui lui étaient assignées et a causé une gêne au fonctionnement de l'entreprise, a posé des problèmes d'organisation et nécessité la réorganisation des équipes.

Sur quatre pages, l'employeur énonce les mesures d'organisation et les conséquences des absences sur l'avancement des projets de développement.

En raison des nombreuses absences perturbatrices, de l'incertitude d'amélioration, le licenciement a été décidé.

3. La précision des motifs du licenciement

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a retenu que les motifs du licenciement étaient indiqués de manière suffisamment précise. L'employeur n'aurait pas fait le lien entre les fonctions du salarié, ses périodes d'absence, les tâches prétendument retardées et les mesures d'organisation prises.

L'employeur conclut à la confirmation de ce volet du jugement.

La lettre de motivation du licenciement doit indiquer les faits invoqués pour justifier le licenciement de manière à permettre au salarié de connaître les raisons du licenciement et aux juridictions d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs.

La lettre du 26 février 2010, décrite au point 2 ci-avant, indique le nombre de jours d'absence à partir de décembre 2007, les dates exactes des périodes de maladie, les détails des conséquences sur l'organisation et l'avancement des travaux, ainsi que l'appréciation de l'employeur que ces absences répétées et régulières créent des problèmes d'organisation, sont contraires au bon fonctionnement des services et qu'il n'est pas certain ou probable que la situation s'améliore.

Ainsi qu'a retenu le tribunal du travail, cette lettre répond à l'exigence légale de précision.

4. Le caractère réel et sérieux des motifs

Le salarié critique le jugement qui a conclu au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il soutient qu'il aurait été victime involontaire de deux accidents. Lors de l'accident de circulation de 2007, il aurait perdu sa compagne, aurait été absent pendant deux mois et, quelques mois après l'accident, il aurait été absent pendant un mois en raison des suites psychologiques de l'accident.

En raison d'un accident de ski début 2009, il aurait dû être opéré du genou, de sorte qu'il aurait été absent du 14 septembre au 13 décembre 2009.

Après douze années de service, ces absences ne justifieraient pas un licenciement.

Le salarié considère aussi que la prétendue gêne au fonctionnement de l'entreprise ne serait pas établie et que les conséquences alléguées ne lui seraient pas imputables.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que le licenciement était justifié au vu des motifs invoqués.

La réalité des absences invoquées pour justifier le licenciement est établie au vu des certificats médicaux versés en cause et de leur reconnaissance par le salarié.

Le salarié était donc absent durant les périodes suivantes (dates des incapacités attestées par les médecins):
- 18 au 27 décembre 2007,
- 21 décembre 2007 au 7 janvier 2008

en 2008
- 7 au 14 janvier
- 14 au 21 janvier
- 21 au 26 janvier
- 1er au 11 février
- 11 au 18 février
- 19 au 22 février
- 26 au 28 mars
- 31 mars au 4 avril
- 10 au 12 septembre
- 16 au 29 septembre
- 30 septembre au 15 octobre

en 2009
- 14 au 16 janvier
- 16 au 21 mars
- 20 au 28 mars
- 27 mars au 3 avril
- 14 au 18 septembre
- 18 septembre au 3 novembre
- 3 novembre au 13 décembre

Suivant certificat médical du 30 décembre 2009, la rééducation n'est pas terminée, mais doit être poursuivie à raison de deux séances d'une demi-journée par semaine à partir du 4 janvier 2010.

La Cour déduit de ces absences répétées et des absences prolongées que l'employeur a dû, de décembre 2007 à décembre 2009 procéder à des réorganisations du travail et des équipes afin de réaliser les travaux prévus et de modifier la réalisation des projets, et que ces absences ont constitué une gêne pour le fonctionnement de l'entreprise.

Durant ces périodes, l'employeur n'a pas pu obtenir l'exécution de ses obligations contractuelles de la part du salarié et en janvier 2010, au moment du licenciement, de même que durant la période litigieuse, l'employeur n'avait pas de certitude ou d'expectative raisonnable de pouvoir compter sur la présence régulière et la prestation de travail du salarié.

Dans ces conditions, le licenciement du 26 janvier 2010, tel que motivé, est justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise telles que l'employeur les a appréciées, sans commettre une faute.

L'appel du salarié tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce que l'employeur soit condamné à indemniser son préjudice n'est pas fondé.

5. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.000 euros et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros.

Le salarié n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable mais non fondé,

rejette les demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.