



Legal breakfast

Les motifs de licenciement vus de la jurisprudence

2021



*Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la **clc** ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la **clc** ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction, respectivement de sa communication au destinataire. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la **clc**, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour toute autre activité, la **clc** invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.*

Programme

- ❖ Mot de bienvenue
- ❖ Comment le(s) juge(s) décide(nt)-t-il(s)?
 - ✓ Le motif économique
 - ✓ L'insuffisance professionnelle
 - ✓ La désorganisation du service
 - ✓ Le comportement
- ❖ Conclusion

Note préliminaire

Le juge n'est pas un robot (différentes personnes, différentes juridictions, différents contextes) => très difficile de prédire à l'avance la décision

Les décisions analysées ne représentent qu'une infime partie de la jurisprudence existante.

Celles de ce LB ont été choisies selon les faits, les principes évoqués et leur caractère récent.

On verra ce qui figurait dans la lettre de motifs, le degré de détail attendu, les preuves à fournir, l'analyse par le juge et son raisonnement.

Ce qui peut être affirmé d'ores et déjà:

- Il faut un dossier et garder toutes les preuves (attention à bien s'assurer que ce sont des preuves); il faut faire rédiger les attestations testimoniales le plus rapidement possible tant que les faits sont encore clairs et précis dans les têtes, et que les témoins sont encore là, sans attendre le recours.
- Il faut faire preuve d'analyse et de recul par rapport aux faits et ne pas agir ni sur un coup de tête ni être dans l'émotionnel.

Rappel

Article L. 124-5 du Code du travail:

Les motifs de licenciement doivent être énoncés avec précision et doivent être réels et sérieux.

« (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

En jurisprudence, il découle de ces dispositions que l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté.

Pour être réel, le motif doit correspondre à la vérité et être établi, et ainsi présenter une certaine objectivité qui le rend accessible à une vérification, donc à une preuve et une contre-preuve. On doit donc savoir qui, à quelle date et en quelles circonstances, en lien avec quelle opération.

Pour être sérieux, le motif doit être d'une certaine gravité et le licenciement constituer une sanction proportionnée à la faute reprochée au salarié.

NB: Le juge ne requalifiera pas le licenciement: soit il considérera que la forme de licenciement (avec préavis, ou immédiat) était justifié, soit il le déclarera abusif.

RAPPEL: Pour répondre à l'exigence de précision, l'employeur doit décrire de manière concrète :


- 1 - les raisons de la réorganisation,
- 2 - la nature des mesures de restructuration,
- 3 - les effets attendus des mesures de restructuration,
- 4 - l'impact des mesures de restructuration sur l'emploi du salarié licencié. Il doit par ailleurs illustrer sa lettre par des chiffres vérifiables.

Cette conclusion fait suite à une série d'arrêts de la cour d'appel du 12 juillet 2012

Ex: « Le libellé utilisé à l'appui de motifs économiques tel que: « diminution du chiffre d'affaire, baisse d'activité en raison de la crise économique, conjoncture économique morose, baisse importante d'activité qui peut être évaluée approximativement à 40 %, » ne remplit pas les exigences de précision requises par la loi alors que par sa généralité ce libellé ne permet ni au salarié ni aux juridictions du travail de connaître la réalité de la baisse de l'activité de la société, son envergure et son impact sur le poste du salarié.

Il ne permet dès lors pas d'en faire la preuve contraire, ce d'autant plus que depuis l'année 2008 et le début de la crise économique, ce motif est souvent utilisé à tort et son impact sur le poste du salaire pour se défaire des salariés encombrants. L'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation prévue en cas de licenciement collectif, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

Finalement, l'employeur ne saurait pallier cette absence totale de précision en apportant en cours d'instance des précisions complémentaires alors que cette faculté lui offerte ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et que la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés. »

 Arrêt de la Cour d'appel du 11 octobre 2018, n°117/18 -Numéro CAL-2018-00226 du rôle – licenciement abusif

Les faits:

A a été au service de la société S2 du 11 mars 2011 au 31 juillet 2014 en tant qu'employée dans le domaine administratif. En août 2014, elle a été reprise par la société S1 faisant partie du même groupe S3.

Au cours de l'année 2015, elle est tombée enceinte, pour accoucher le 2 décembre 2015. À la suite du congé de maternité, elle a bénéficié du congé parental à temps plein. Il était prévu qu'elle reprenne son travail le 24 août 2016.

Au courant du mois de juillet 2016, elle a pris l'initiative de demander un aménagement de son temps de travail afin de pouvoir continuer à s'occuper de son enfant. L'employeur a accepté cet aménagement et il a été convenu de réduire son temps de travail à 32 heures par semaine, à partir du 24 août 2016. Son salaire mensuel devait passer de 3.080 euros à 2.464 euros brut en raison de cet aménagement. Un avenant a été signé le 27 juillet 2016 reprenant les modifications convenues.

A a repris son poste le 24 août 2016, tel que convenu et le 25 août 2016, elle s'est vu notifier par lettre recommandée son licenciement avec préavis du 1er septembre au 31 décembre 2016.

Par courrier du 13 septembre 2016, la salariée a demandé les motifs de son licenciement. L'employeur a répondu par courrier du 10 octobre 2016

Précision

La lettre de motivation évoque la suppression du poste de travail occupé par la requérante et indique les raisons qui ont amené l'employeur à supprimer ce poste. Le tribunal a ensuite relevé que l'employeur a indiqué dans la lettre de motivation les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures qu'il a prises et l'incidence de ces mesures sur l'emploi de A. Finalement, le tribunal a jugé que le motif du licenciement a été indiqué avec la précision requise.

Réalité et sérieux

Il résulte de la lettre de motivation que le secrétariat de la société défenderesse, auquel la requérante était affectée, effectuait notamment des travaux administratifs pour le compte d'une société faisant également partie du groupe S3 S.A., à savoir la 28 S4 AG et plus précisément des travaux de secrétariat à raison de 30 heures par semaine.

En raison de sa demande de réduction de temps de 32 heures par semaine à 27 heures et 12 minutes par semaine, la société S1 ne serait plus en mesure d'assurer cette charge de travail, et ce d'autant plus qu'une augmentation de la charge de travail avait eu lieu en août 2016.

Le tribunal constate qu'une demande de réduction de travail de 32 à 27 heures n'est pas établie, la requérante contestant avoir fait une telle demande, et la partie défenderesse, bien qu'en se basant dans sa lettre de motivation sur une demande en ce sens datée du 27 juillet 2016, reste en défaut de verser une telle demande permettant d'établir la réalité de cette demande.

Aucun avenant n'ayant d'ailleurs été signé en ce sens, la seule modification étant établie par les pièces versées au dossier est celle du 27 juillet 2016, avenant aménageant l'horaire de la requérante de 40 à 32 heures par semaine.

Le tribunal constate que la partie défenderesse avait accordé à la partie requérante l'horaire réduit de 32 heures par semaine, et ce pour revenir à peine un mois après la signature de l'avenant sur sa décision, en faisant valoir qu'elle aurait maintenant besoin que de seulement un poste de secrétariat.

La partie défenderesse reste en défaut d'établir la réalité de la restructuration, et de l'augmentation de la charge de travail, notamment par production de pièces.

Il résulte cependant des pièces versées par la partie requérante que la société mère S3 a, par annonce du 10 septembre 2016 dans un quotidien luxembourgeois, soit à peine deux semaines après le licenciement de A, recherché une secrétaire pour une des sociétés faisant partie de son groupe et ce, alors que la partie défenderesse avait indiqué à la page 4 de sa lettre de motivation qu'elle n'avait aucun poste à proposer à la requérante, et qu'il en était de même pour les autres sociétés faisant partie du groupe S3.

A défaut de pièces concernant la réalité d'une restructuration, et de ce fait la nécessité de supprimer le poste de travail de la requérante et en tenant compte des développements qui précèdent, le tribunal vient à la conclusion, bien que l'annonce n'établisse pas avec la dernière des certitudes qu'il s'agit du poste de la requérante, que le motif économique invoqué n'est pas réel.

La Cour

Elle rappelle d'abord qu'il est exact que l'employeur, qui décide seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement sans que le juge ne puisse se substituer à lui, est en droit de supprimer un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais.

Toutefois, le salarié licencié peut établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié. En l'espèce, les développements de la société S1 au sujet d'une augmentation du volume des tâches administratives confiées à A l'ayant amené à supprimer son poste (le 25 août 2016) n'emportent pas la conviction de la Cour au regard du fait que l'employeur, nonobstant l'accroissement du volume des tâches administratives, était d'accord dès le 3 mai 2016 (date de l'envoi de l'avenant du contrat de travail à A) et encore le 27 juillet 2016 lors de la signature de l'avenant, de réduire le temps de travail hebdomadaire de sa salariée de 40 heures à 32 heures.

Par ailleurs, la publication de l'annonce par S3 à peine 2 semaines après le licenciement de A en vue de la recherche d'un nouveau salarié contredit tant la nécessité de la suppression de son poste que l'affirmation de l'employeur (cf. page 4 de la lettre de motivation) qu'il n'avait aucun poste à proposer à A. Les événements d'ordre économique invoqués comme motifs de licenciement n'ont pas pu survenir de façon aussi imprévue et brusque que le suggère l'employeur. Celui-ci se contredit d'ailleurs à ce sujet alors qu'il affirme que la charge de travail, confiée à sa secrétaire, a considérablement augmenté depuis le rachat de nombreuses salles de fitness depuis le mois de mai 2015, tout en acceptant de réduire le temps de travail de sa secrétaire, pour supprimer ce poste quelques jours plus tard en faisant valoir une surcharge de travail. La chronologie des faits démontre le caractère abusif du licenciement.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 21/06/2018 n° 45386 –licenciement fondé

A, au service de la société S1 s.à r.l. en qualité d'agent polyvalent cat.1/1 affecté à partir du 12 mai 2014 aux sites « *Dépôt/Dépôt Entretien Espaces Verts* », a été licencié le 17 février 2014 avec un préavis de deux mois, débutant le 1er mars 2016 et se terminant le 30 avril 2016.

Par lettre du 6 avril 2016, la société S1 lui communiqua, suite à sa demande, les motifs gisant à la base de son licenciement pour cause économique tenant, d'une part, à la résiliation unilatérale par l'un de ses clients les plus importants, la S4, de son contrat de prestation de service et, d'autre part à la perte d'une série d'autres clients nommément désignés dans la lettre de motivation, la décision de licenciement de A s'inscrivant, par ailleurs, dans une série de mesures prises pour réduire les frais d'exploitation de la société.

Le tribunal a retenu que, dans la mesure où le requérant n'était pas affecté à un des chantiers dont le contrat avait été résilié, il aurait appartenu à l'employeur d'indiquer en détail de quelle manière les différentes attributions de A ont été modifiées, supprimées ou réparties sur d'autres collègues. A part la suppression du poste de A, l'employeur n'aurait cependant donné aucun exemple concret quant aux mesures prises dans le cadre de sa réorganisation.

Le tribunal en a déduit que la lettre de motivation ne contenait pas suffisamment de précisions de nature à permettre à l'employeur de justifier sa décision de supprimer pour cause économique le poste de A et que l'employeur ne saurait être admis à pallier par une mesure d'instruction, respectivement par des attestations testimoniales, aux lacunes et carences de la lettre de motivation.

Pour la cour

Précision des motifs

En l'espèce, il y a lieu d'abord de relever que A ne peut, comme il l'a fait, se plaindre, sous le couvert de la précision de la motivation, de la non existence des faits à l'appui de la motivation.

L'employeur indique que le licenciement est exclusivement motivé par la situation économique difficile de la société découlant de la perte en date du 27 janvier 2016, d'un de ses clients les plus importants, la S4, représentant 29 % du chiffre d'affaires total de la société, perte consécutive à la perte de nombreux autres chantiers, tous nommément désignés. L'employeur indique ensuite, que nonobstant la reprise du personnel qui était affecté au chantier S4 par le nouveau prestataire de services, il a dû faire face à une baisse considérable de son volume de travail. L'employeur indique, par ailleurs, qu'afin de faire face à cette situation menaçante et dans l'espoir de stabiliser la situation, il avait déjà adopté plusieurs mesures (non remplacement de certains postes de direction, changement de politique de leasing, réduction des frais de publicité, réduction des frais de formation, réduction des frais de restauration, suppression des 13e mois et des gratifications pour l'année 2016). L'employeur indique finalement qu'en dernier lieu, il a pris la décision de supprimer les postes de certains collaborateurs, y compris les postes de salariés, dont celui de A, qui ne sont pas affectés à des chantiers et qui, selon l'employeur, ne sont pas indispensables pour faire face à la situation économique actuellement difficile de la société.

La motivation telle que plus amplement détaillée dans la lettre du 6 avril 2016 a permis à A de savoir pour quelles raisons économiques, la société S1 a procédé à une restructuration impliquant son licenciement.

Pour la cour

Réalité et sérieux des motifs

Il résulte des pièces versées en cause, notamment des nombreux courriers de résiliation de chantiers entre 2013 et 2015, de l'import des dernières factures au client S4, du courriel de reprise du personnel par la société S2 du 18 février 2018, de l'évolution des frais généraux de 2011 à 2014, du bilan de l'exercice de 2015 que les difficultés économiques et les pertes financières invoquées par la société S1 sont réelles. Compte tenu de la date du licenciement du 17 février 2016, il ne saurait être reproché à la société S1 de ne pas avoir versé le bilan de l'exercice 2016. Il résulte aussi du tableau comparatif versé par l'appelante que les mesures de réduction des dépenses en frais de formation, de restauration et des coûts salariaux ont été entamées dès 2012.

Force est de constater que les allégations de A quant à d'éventuels nouveaux chantiers et/ou chantiers reconduits ne sont étayées par aucun élément. Elles manquent, par ailleurs, de pertinence, dans la mesure où il résulte du bilan de l'exercice 2015 que le résultat était négatif et que la situation financière de la société S1 était donc déficitaire au moment du licenciement.

En ce qui concerne l'argumentation de A quant à l'absence d'un lien causal entre la suppression de son poste de travail et les chantiers dont les contrats avaient été résiliés, il échet de rappeler qu'en matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse.

Il en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de ce droit, ce qui laisse d'être prouvé en l'espèce. En effet, A ne fournit aucune précision, ni élément de preuve quant à un éventuel remplacement de son poste de travail par un nouveau salarié, respectivement par des travailleurs intérimaires.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 23/11/2017 n° 43948 et 43949 – licenciement fondé

Les faits

Au service de la société S2 depuis le 1er janvier 1995, en tant que consultant bancaire, A continua à travailler dans cette même qualité durant les premières années suivant l'absorption de la société S2 par la société S1 SA en janvier 2001. Il fut, par la suite, affecté au service Hotline/support Helpdesk et ceci afin de conserver son poste. Lors de l'absorption de la société S2 par la société S1, il fut encore proposé à A de bénéficier du même contrat que les autres employés de la société S1 qui disposaient d'un revenu fixe (légèrement moins élevé que le salaire fixe de A) et d'une part variable. Il refusa de signer un tel contrat préférant disposer d'un revenu fixe plus élevé sans prendre le risque de la part variable attribuée en fonction des résultats de la société, mais aussi des objectifs personnels à réaliser. En date du 14 septembre 2012, un avenant au contrat de travail de A fut signé, le faisant passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel de 4/5e et il fut convenu que le temps partiel annuel serait en principe appliqué essentiellement pendant la période du 01/04/n au 31/10/n, période privilégiée pour permettre au salarié la récupération de ses heures. A avait donc droit à un crédit de 51 jours de récupération, qu'il décida de prendre sur la période du 01/04/n au 31/10/n.

En date du 1er août 2014, A fut licencié avec un préavis de six mois ayant pris effet le 15 août 2014 pour se terminer le 14 février 2015, pour motifs économiques ; par lettre recommandée du 20 août 2014, il demanda la communication des motifs à la base de son licenciement, et par lettre recommandée du 18 septembre 2014, la société S1 les lui a communiqués.

Précision

Le salarié reproche à l'employeur de ne pas avoir indiqué dans la motivation le chiffre d'affaires global de la société, les pertes subies par l'entreprise et le nombre de contrats actuellement conclus par l'employeur, chiffres et documents comptables à l'appui.

Il soutient qu'en l'absence de ces précisions, la situation économique de la société serait tenue sciemment dans le vague par l'employeur et ne permettrait pas à la juridiction du travail de vérifier s'il s'agit de motifs valables et légitimes.

En décrivant dans son courrier de motivation du 18 septembre 2014 avec précision le contexte d'embauche du salarié, les missions qui lui étaient affectées et les difficultés économiques de la société à savoir :

- * une perte significative de la clientèle de 2001 à 2014
- * la restructuration de ses services

avec la date de chaque perte de clients, tout en donnant le nom de tous les clients ayant résilié leur contrat avec la société, en ayant fait état des comptes de la société en indiquant systématiquement pour chaque client perdu le chiffre d'affaire perdu, en ayant détaillé très précisément la restructuration opérée au sein des différents services, et précisé le nom des employés concernés ainsi que les postes qu'ils occupaient ;

après avoir encore détaillé :

- * les personnes concernées par des départs naturels (retraites),
- * les personnes non remplacées ayant quitté la société de leur plein gré,
- * les personnes licenciées de 2005 à 2014,

et encore indiqué le type de restructuration imposée à savoir :

- * une restructuration en temps horaire avec passage à 4/5e pour certains salariés,
- * une affectation à d'autres postes pour d'autres salariés, nommément désignés ;

finalement, en expliquant à A les considérations qui ont fait porter le choix du licenciement sur lui, à savoir :

- * une absence de compétences nécessaires à sa réaffectation sur un autre poste
- * un aménagement de son temps de travail qui ne facilite pas le fonctionnement du service
- * des appels de moins en moins nombreux des clients S2 dont il était en charge,

la société S1 a suffi aux exigences de précision de l'article L.124-5 du code du travail et à son obligation de révéler les mesures de restructuration et de rationalisation justifiant le licenciement de A, lequel n'a partant pas pu se méprendre sur la nature des motifs invoqués, de sorte que le jugement a quo est à confirmer sur ce point.

Réalité et sérieux

Le salarié conteste que les documents versés par l'employeur à l'appui des motifs établissent la soi-disant perte de clients, dans la mesure où il prétend qu'après la résiliation des contrats, de nouveaux contrats sont régulièrement renégociés avec ces mêmes clients; que les documents versés n'attesteraient pas non plus d'une baisse du chiffre d'affaires et les attestations testimoniales ne seraient pas pertinentes alors qu'imprécises.

Il conteste encore avoir été affecté uniquement au Help desk et avoir travaillé seulement pour les clients S2. Il précise avoir eu pour activités l'analyse, le conseil et le support de la clientèle également sous contrats « S3 ». Il conteste finalement la perte d'activités rendant nécessaire la suppression de poste alors que l'employeur aurait continué à recruter et augmenté ses investissements.

Son licenciement ne serait que la réaction de l'employeur face à ses réclamations reprises dans son courrier du 4 mars 2014.

Comme le tribunal du travail, la Cour relève que la réalité et le sérieux des motifs libellés résultent tant des déclarations de sortie de dix salariés licenciés qui figurent sur la liste reprise dans la lettre de motivation, que des lettres des clients qui ont résilié les contrats « S2 » des années 2006 à janvier 2015 et des cinq avenants à des contrats de travail de salariés dont le temps de travail, respectivement la rémunération, ont été réduits.

En outre, l'employeur a communiqué des attestations testimoniales établies par T1, T2 et T3 qui déclarent tous avoir été réaffectés à d'autres postes dans le cadre de la restructuration de la société employeuse suite à la perte des contrats du logiciel « S2 » ; lesdites attestations testimoniales versées par l'employeur confirment encore que la clientèle « S2 » a considérablement été réduite, que des postes de travail ont en conséquence dû être supprimés et n'ont jamais été remplacés, que les compétences de A ne permettaient pas de le réaffecter à d'autres postes au sein de la société et finalement, que le salarié n'a pas établi que l'employeur a recruté des salariés après son départ pour des postes qu'il aurait pu lui-même pourvoir.

Le salarié soutient finalement que son licenciement serait abusif alors que vu sa formation d'expert-comptable, il aurait pu être affecté à un autre poste au sein de la société ; que ses collègues travaillant sur les seuls dossiers S2 ont été réaffectés à d'autres postes pour d'autres produits ; qu'il avait les compétences pour être affecté au poste qui a finalement été attribué au sieur B ; que l'employeur qui ne lui a proposé aucune alternative à son congédiement l'exposant au risque de ne pas retrouver d'emploi, a exercé son droit de licenciement de manière intempestive partant fautive.

A cet égard la Cour relève que l'employeur dont la situation économique et financière est obérée et qui doit procéder à une restructuration économique pour éviter la faillite, n'est pas tenu de proposer aux salariés qu'il envisage de licencier un autre emploi s'il n'en dispose pas, ni d'en créer de nouveaux pour éviter le licenciement.

Rappel

Principe: Tout employeur doit pouvoir compter sur des collaborateurs sérieux, motivés et efficaces.

Quid si un salarié ne répond pas/plus aux attentes du poste pour lequel il a été engagé ?

Pour limiter les abus et freiner les licenciements à la moindre erreur commise par le salarié, la jurisprudence a dégagé des conditions de validité du licenciement pour insuffisance professionnelle.

=> **L'insuffisance professionnelle doit concerner les fonctions pour lesquelles le salarié a été engagé ou pour lesquelles il a reçu une formation**

=> **L'insuffisance professionnelle doit être étayée par des faits précis et constatés sur une certaine durée**

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 13/10/2016 n° 42395 – incompétence – cumul de faits – licenciement justifié

Les faits et l'analyse du sérieux et de la réalité

La lettre de motivation du licenciement commence par des considérations générales sur les tâches devant être exécutées par A.), la qualité du travail fourni et le degré de satisfaction de l'employeur.

La Cour considère que ces développements ne constituent pas les motifs du congédiement, étant donné que ce n'est qu'à la page 2 du courrier qu'il est précisé « les principaux manquements, sans que cette liste ne soit exhaustive, sont illustrés par les exemples qui suivent et concernent des traitements qui, compte tenu de votre séniorité, devraient être maîtrisés. Si certains de ces manquements pris isolément pourraient paraître anodins, c'est leur fréquence et leur répétition qui constituent des risques significatifs opérationnels, financiers et d'image pour la Banque. Par ailleurs, afin de palier vos erreurs, vos collègues et responsables hiérarchiques ont dû dès lors faire preuve d'une vigilance accrue, ce qui a pesé sur leur charge de travail ».

Il n'y a partant pas lieu d'analyser la précision et le caractère réel et sérieux de ces observations préliminaires.

A titre de griefs à proprement parler, la SOC1.) énonce le fait

- * que A.) n'avait pas fourni de réponse à une question qui lui avait été posée par un collègue de travail, mais avait signalé qu'un autre collègue allait « reprendre les rênes » (message du 19 mars 2012),
- * d'avoir demandé si la mention « draft » figurant sur un projet de contrat posait problème (message du 28 juin 2012),
- * d'avoir, et ce à tort, adressé une demande de renseignements notamment à des membres du comité exécutif de la banque et, faute d'avoir obtenu satisfaction, d'avoir transféré les messages échangés à son supérieur hiérarchique avec comme seul commentaire un point d'exclamation (message du 5 juillet 2012),
- * d'avoir, à propos d'un renseignement à transmettre à la commission de surveillance du secteur financier par l'intermédiaire d'un cabinet d'avocats, préparé une réponse stéréotypée en langue anglaise au lieu de fournir des informations claires et précises en langue française (message du 30 août 2012),
- * d'avoir, dans le cadre de la constitution d'un Fonds et à propos d'un compte à créditer, indiqué un numéro inexact aux services internes de la banque, erreur qui a uniquement pu être découverte à temps grâce aux vérifications opérées par un autre membre du personnel (message du 24 septembre 2012),
- * d'avoir, à l'occasion de l'établissement d'une matrice « cartographie Fonds », reprenant l'ensemble des Fonds ayant un lien direct avec la banque, oublié de mentionner un Fonds (message du 28 septembre 2012),
- * d'avoir, en réponse à une demande de communication de l'estimation des honoraires d'un auditeur pour l'exercice 2012 formulée par un collègue de travail, transmis l'estimation établie pour l'année 2011 (message du 25 octobre 2012),
- * d'avoir sollicité, de la part d'une autre salariée de la banque, des renseignements que cette dernière lui avait déjà communiqués quelques mois auparavant (message du 30 octobre 2012), et
- * d'avoir, dans un courrier de confirmation des honoraires à facturer par un cabinet d'avocats en contrepartie de services à rendre, oublié de préciser l'une des deux missions qui lui étaient confiées et qui devaient être couvertes par le forfait fixé (messages des 24 octobre et 7 novembre 2012).

Contrairement à ce qui est soutenu par A.) l'employeur a, en détaillant les dates des faits, l'identité des membres du personnel de la banque qui s'étaient adressés à ou qui avaient été contactés par l'appelant et les références des différents dossiers concernés, fourni suffisamment de précisions pour permettre d'un côté au salarié de savoir ce qui lui était reproché et de juger en connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice, et d'un autre côté aux juridictions saisies du litige d'apprécier la gravité des fautes invoquées.

Afin d'étayer les manquements dénoncés SOC1.) a versé des échanges de messages électroniques.

A la lecture des pièces produites, il apparaît que l'appelant a commis les fautes concrètes (numéro de compte erroné, oubli d'un Fonds, transmission d'une estimation d'honoraires d'auditeur ne se rapportant pas à l'exercice visé, demande d'honoraires d'avocat ayant dû être complétée), qu'il a posé les questions inutiles (« draft », demande de renseignements d'ores et déjà obtenus), qu'il a eu les réactions inappropriées (point d'exclamation en réponse à la question « que doit faire M. B.) ? ») et qu'il a fait preuve du manque d'engagement (invitation de s'adresser à un autre collègue de travail qui « va reprendre les rênes », réponse stéréotypée au lieu de fournir un renseignement précis à transmettre à la commission de surveillance du secteur financier) dont son employeur s'est plaint. Compte tenu de la multiplicité des faits, de la circonstance qu'ils se sont produits dans un laps de temps relativement court (entre mars et novembre 2012) et qu'ils sont imputables à une personne ayant une ancienneté de service supérieure à cinq ans (son engagement auprès de SOC1. datait du mois d'avril 2007) et une expérience professionnelle dans la finance de plus de 23 ans (d'après son curriculum vitae), ils étaient suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis.

Sous ce rapport il est sans incidence que jusqu'au moment de son congédiement A.), qui, en dépit des preuves produites, ne fournit aucune justification quant aux reproches formulés à son égard, mais se limite à en contester la matérialité et le caractère de gravité en des termes généraux, n'avait apparemment pas fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne s'étant prévalu que d'une simple insuffisance professionnelle dans le chef de l'appelant et non pas du fait qu'un certain résultat n'aurait pas été atteint, la question de savoir si le principe de la nécessité d'une fixation d'objectifs réalistes, que A.) invoque à son profit, a été respecté en l'occurrence n'est pas à examiner par la Cour.

C'est encore à tort que A.) fait valoir que le caractère sérieux des motifs avancés serait contredit par « un courriel dans lequel on lui propose une réduction de salaire (motif économique) sans faire référence à un quelconque manquement ». Abstraction faite de la circonstance que les messages versés à ce sujet n'émanent pas des responsables de la banque, ils datent de toute façon de février 2012 et sont partant antérieurs aux faits reprochés à l'appelant.

Enfin, les fautes documentées par les messages électroniques invoqués ne sont pas non plus remises en cause par l'attestation C.) dont A.) se prévaut, étant donné qu'elle renferme des indications contradictoires dans la mesure où le témoin déclare tout d'abord qu'« aucun des dossiers traités par A.) n'a été mentionné », pour ajouter ensuite qu'« il a été dit par les représentants de l'employeur que A.) effectuait parfaitement les tâches qui lui étaient attribuées ».

Le licenciement de l'appelant est, par réformation du jugement de première instance, à déclarer régulier.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 28/01/2016 n° 41925 – atteinte des objectifs fixés à l'oral – objectifs non réalisables– licenciement abusif

Les faits:

Au service de la société anonyme A (anciennement C Luxembourg SA) en qualité de « Senior Private Wealth Manager » depuis le 1^{er} janvier 2009, B fut licencié le 26 juin 2012 moyennant le préavis légal de deux mois, expirant le 31 août 2012, en raison d'une insuffisance professionnelle tenant au fait qu'il n'aurait pas atteint les objectifs fixés par son employeur.

L'employeur soutient avoir engagé le salarié comme commercial spécialement pour développer la clientèle scandinave ; que les fonctions de « Wealth Manager » ont principalement trait à la gestion, à la fidélisation et au développement de la clientèle existante, tout comme à l'acquisition de nouveaux clients, avec à chaque fois pour but d'augmenter les avoirs et fonds à gérer (Assets under management) par le biais des produits financiers existants auprès de la banque, de sorte qu'il lui aurait appartenu d'atteindre des résultats fixés de commun accord avec son supérieur, que les chiffres fixés n'auraient cependant jamais été atteints, qu'il résulterait du tableau des performances des différents salariés que celles du salarié auraient été parmi les plus médiocres.

Le salarié qui reconnaît que son salaire se composa d'un salaire annuel fixe de 130.000 euros ainsi que d'un bonus révisé annuellement sur base des performances individuelles, prenant en compte les résultats de la banque, conteste formellement qu'un chiffre d'affaires concret à réaliser ait été porté à sa connaissance. Il prétend qu'il n'avait par ailleurs jamais reçu de mise en garde et soutient que la seule sanction de son défaut de performance ne pouvait être qu'un bonus diminué.

La Cour

Concernant dans un premier temps la clause d'objectifs et les développements faits par la juridiction de première instance à cet égard, il y a lieu de relever que les dispositions contractuelles liant les parties ne prévoient pas une telle clause d'objectifs, au sens où le tribunal du travail l'a retenue, de sorte que les conditions de validité de la clause d'objectif, telles qu'elles ont été précisées par le tribunal du travail, ne sont pas applicables au cas d'espèce.

En fait, ni le contrat de travail, ni des avenants ultérieurs à ce dernier ne fixent en l'occurrence des objectifs précis chiffrés à atteindre par le salarié, de sorte que les objectifs que l'employeur reproche au salarié de ne pas avoir atteint n'ont pas été fixés par écrit entre parties.

Le contrat de travail se contente de préciser que le salarié est engagé en qualité de « Senior Private Wealth Manager », ce qui correspond à la fonction de commercial et lui accorde, à côté de son salaire mensuel fixe, un bonus annuel révisé annuellement sur base des performances individuelles prenant en compte les résultats de la banque.

L'employeur précise encore et cela n'est pas contesté par le salarié, que la mission de son ancien salarié consistait à développer la clientèle scandinave et partant de réaliser du chiffre d'affaires.

La Cour donne à considérer, à l'instar de l'employeur, qu'en l'absence d'une clause contractuelle, il reste loisible à un employeur d'imposer oralement à ses salariés des objectifs à atteindre, soit unilatéralement, dans lequel cas ces objectifs doivent cependant être portés à la connaissance du salarié, mais encore être réalistes et réalisables, pour éviter tout arbitraire à ce niveau, soit fixés d'un commun accord des parties au contrat, dans lequel cas le salarié les a acceptés, mais encore admet qu'ils sont réalistes et réalisables.

L'employeur a la possibilité de procéder au licenciement individuel d'un salarié qui s'avère incapable de réaliser la tâche pour laquelle il a été employé; l'employeur, en sa qualité de maître de l'organisation et de la gestion de son entreprise, peut unilatéralement et oralement fixer des objectifs à atteindre par ses salariés, que la fixation d'objectifs pour une fonction telle que celle d'un commercial, est inhérente à cette dernière et entraîne nécessairement une évaluation de ce dernier sur base des résultats obtenus par rapport à ces objectifs.

Pour constituer un motif valable de licenciement, l'insuffisance professionnelle, telle qu'elle est invoquée par l'employeur en l'espèce pour se séparer du salarié, doit être établie par des faits précis et doit être constatée sur une certaine durée. En matière de non-réalisation d'objectifs, ceux-ci doivent avoir été portés à la connaissance du salarié, être réalistes et réalisables et finalement dus à sa faute ou négligence et non à des facteurs externes.

Précision

La Cour relève qu'en l'espèce la lettre de motivation correspond parfaitement à l'exigence de précision prévue par la loi et la jurisprudence, dans la mesure où elle précise pour les trois années concernées, les objectifs à atteindre par le salarié au niveau du « gross income » et des « net new assets », ensuite les résultats négatifs obtenus par lui et enfin la sanction lui appliquée en terme de réduction de son bonus annuel.

Réalité et sérieux

En présence des contestations du salarié sur l'existence d'objectifs lui fixés oralement à l'avance par l'employeur et portés à sa connaissance, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve.

A cet effet, il formule l'offre de preuve dont le contenu a été intégralement repris ci-avant.

Or, de par sa généralité et son imprécision par rapport à une lettre de motivation exemplaire en matière de précision, dès lors que l'offre de preuve tente uniquement d'établir les usages en matière d'objectifs au sein de la société, elle n'est pas pertinente pour la solution du litige, dans la mesure où elle n'éclaire pas la situation personnelle du salarié.

Il en suit partant que la réalité des objectifs que l'employeur affirme avoir fixés à son salarié dans sa lettre de motivation laisse d'être rapportée.

Cette constatation est encore confirmée par les pièces soumises à l'appréciation de la Cour par l'employeur, dans la mesure où le tableau portant sur l'année 2010 ne renseigne aucun objectif concret à atteindre fixé à l'avance au salarié, ni d'ailleurs les tableaux portant sur l'année 2012, de sorte que seule la pièce correspondant à l'année 2011 indique les objectifs tels qu'il ont été précisés dans la lettre de motivation, à savoir a) gross income de 550.000 euros, b) net new assets de 20.000.000 euros, c) assets under management de 1.700.000,00 euros etc...

S'y ajoute que ni les pièces portant sur l'année 2010 ni celles portant sur l'année 2012 n'indiquent les résultats des autres salariés de la société placés dans une situation similaire à B, de sorte qu'elles ne permettent pas une analyse comparative objective entre salariés de manière à évaluer objectivement et concrètement le niveau de B.

Finalement, si la pièce relative à l'année 2011 fixe des objectifs concrets et permet la comparaison avec d'autres salariés, il en appert cependant, que les montants des objectifs fixés unilatéralement par l'employeur sont exorbitants, dès lors que les résultats atteints par les salariés, à la différence de ce que soutient l'employeur, sont tous de loin inférieurs à l'attente, de sorte qu'il y a lieu d'en déduire que ces objectifs n'étaient ni réalistes ni réalisables pour aucun des salariés indiqués sur cette pièce.

En effet et pour exemple, la comparaison des résultats des salariés auxquels l'employeur a imposé un objectif de 20.000.000 euros pour les assets, montre que deux salariés ont atteint un résultat de 350.000, les autres 1.300.000, 800.000, 400.000, 550.000 euros, de sorte que B, avec son résultat de 550.000 euros se situe, contrairement à ce que prétend l'employeur, dans une bonne moyenne.

S'il est finalement avéré et non contesté par le salarié que le montant de ses boni a baissé chaque année, il n'est pas établi que la cause en soit son incompétence professionnelle, dès lors que d'après l'article 3 du contrat de travail, le bonus accordé au salarié annuellement est fonction non seulement des performances individuelles du salarié, mais encore des résultats de la banque, de sorte qu'en l'absence de preuve contraire, la baisse des boni de B, peut également être due à de mauvais résultats essuyés par la banque.

Quoiqu'il en soit, à défaut d'avoir établi avoir porté à la connaissance du salarié les objectifs oralement fixés chaque année, à défaut d'avoir permis et établi pour chaque année en cause une comparaison entre salariés se trouvant dans la même situation que B, et finalement, en l'absence de preuve d'objectifs réalistes et réalisables, l'employeur n'a ni rapporté la preuve de la réalité des motifs du licenciement, ni et surtout le sérieux de ces motifs, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer, certes pour des motifs légèrement différents, en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 26/10/2017 n° 44278 – absence de résultat – temps d'adaptation – licenciement fondé

Les faits

A a été aux services de la société anonyme SOC.1 suivant contrat de travail du 1er avril 2014 avec une clause d'essai d'un mois.

Le 12 juin 2014, il a été licencié avec un préavis légal de deux mois, suivi d'un licenciement avec effet immédiat le 16 juin 2014.

Dans sa lettre de motivation du congédiement avec préavis du 4 août 2014, l'employeur reprocha trois fautes au salarié, à savoir :

- * de n'avoir, depuis son arrivée le 1er avril 2014 jusqu'à son départ le 14 juin 2014, réalisé aucune vente ou location et de n'avoir ainsi pas respecté l'élément essentiel de son contrat de travail ;
- * d'avoir, aux dates et heures indiquées dans la lettre de motivation, utilisé sa voiture de fonction pour des déplacements personnels, ce à des heures tardives dans la journée et sans qu'un rendez-vous était indiqué dans son planning et d'avoir continué à utiliser le véhicule de manière privée, malgré des remarques verbales de son employeur et,
- * d'avoir mis, plusieurs fois, l'employeur devant le fait accompli en ce qui concerne ses demandes de congé et ce nonobstant également les dispositions de l'article L.233-6 du code du travail.

A conteste le caractère sérieux du 1^{er} reproche, au motif qu'au moment de son entrée en fonctions le 1er avril 2014, il bénéficiait d'une clause à l'essai d'un mois et qu'à son expiration, l'employeur aurait déjà dû tirer les conséquences d'un prétendu manque de performances dans son chef, ceci d'autant plus que la période d'essai n'était que d'un mois et donc inférieure à la durée qui est couramment appliquée en la matière.

La société SOC.1, au contraire, fait valoir qu'en sa qualité d'agent immobilier, la mission essentielle de A était de conclure des contrats de vente/ou des contrats de location avec de potentiels clients, ce qu'il n'aurait cependant pas fait, même pas après deux mois et demi de travail. Selon l'employeur, le manque de performance du salarié est intervenu bien après l'expiration de la période d'essai et qu'après deux mois et demi d'exécution du contrat de travail, il était en droit d'attendre la conclusion d'au moins un contrat de vente ou de location.

Il y a lieu d'abord de relever que l'insuffisance de résultats ne peut être invoquée à l'appui d'un licenciement que si des résultats sont attendus d'après les termes du contrat ou résultant de la nature même des fonctions du salarié. La charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif invoqué incombe à l'employeur et celle du caractère fallacieux appartient au salarié.

Il résulte du contrat de travail du 24 février 2014 que A a été engagé en tant qu'agent immobilier. En cette qualité, il lui incombait d' «assurer le suivi et le développement de la clientèle de l'employeur ainsi que toute démarche visant à assurer le développement des activités de la société ».

Il ne saurait dès lors être reproché à l'employeur d'avoir attendu deux mois et demi avant de résilier le contrat de travail pour insuffisance professionnelle dans le chef de son salarié, étant donné que la prospection et le démarchage de la clientèle ainsi que les démarches inhérentes à la conclusion d'un contrat de vente ou d'un contrat de location prennent nécessairement un certain temps et que le salarié doit également bénéficier, comme font relevé à juste titre les premiers juges, d'un certain temps pour s'initier à son travail.

Or, l'absence de résultats professionnels dans le chef de A a perduré au-delà de la période d'essai, sans amélioration aucune. A ne fournit pas non plus d'explications quant aux éventuelles raisons de cette carence.

Le premier motif du licenciement avec préavis est partant à déclarer fondé et la contestation tirée de son caractère non sérieux n'est dès lors pas fondée.

Résumé:

L'insuffisance de résultats ne peut être invoquée à l'appui d'un licenciement que si des résultats sont attendus d'après les termes du contrat ou **résultant de la nature même des fonctions du salarié**. La charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif invoqué incombe à l'employeur et celle du caractère fallacieux appartient au salarié. La prospection et le démarchage de la clientèle ainsi que les démarches inhérentes à la conclusion d'un contrat de vente ou d'un contrat de location prennent nécessairement un certain temps ; le salarié doit également bénéficier d'un certain temps pour s'initier à son travail.

RAPPEL

Jurisprudence constante:

L'absentéisme habituel pour raison de santé peut être un motif de résiliation du contrat de travail lorsque, d'une part, les absences du salarié sont longues ou nombreuses ou répétées et, d'autre part, elles apportent une gêne considérable au bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration de la situation dans le chef du salarié dans un avenir proche, de sorte que l'employeur dispose de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Désorganisation présumée à partir de 30% d'absence

Attention: le tribunal ne tient pas compte des congés de maternité et parentaux et des dispenses de travail respectives dans l'appréciation d'un éventuel absentéisme habituel pour cause de maladie

Jpd: Cour d'appel, 13.12.2018, n° CAL-2017-00059 du rôle

« Concernant l'absentéisme récurrent d'un salarié pour cause de maladie et à titre liminaire, il doit être rappelé que la présence du salarié sur son lieu de travail, est une obligation de résultat pour ce dernier et sa présence le principe, tandis que l'absence constitue l'exception, sauf à admettre qu'un employeur engage et rémunère un salarié pour être absent. S'il est incontestable qu'un salarié puisse s'absenter pour raison de santé, ces absences doivent rester dans la norme, de sorte que l'absentéisme d'un salarié peut en principe constituer un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis seulement aux conditions ci-après précisées.

Il faut d'abord être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé. En l'espèce, sur une période de deux ans, du 14 octobre 2013 au 13 octobre 2015, la salariée a comptabilisé 163 jours d'absence pour cause de maladie documentés par 21 certificats médicaux.

Pour apprécier l'envergure des absences de la salariée sur ces 24 mois, il faut non pas tenir compte des jours que compte une année civile soit 365 jours, mais des jours ouvrés ou ouvrables (travaillés) que compte une année civile pour un temps plein classique.

L'année 2014 comptait 251 jours ouvrés et l'année 2015, 254.

A.) a partant manqué sur son lieu de travail 163 jours sur environ 500 jours travaillés soit pendant environ un tiers de son temps de travail, ce qui constitue un absentéisme habituel pour raison de santé non contestable, et ceci même abstraction faite de l'absence prolongée en 2015 de 61 jours sur base de 5 certificats médicaux pour cause d'intervention chirurgicale du 23 avril 2015 au 24 juin 2015.

Ensuite, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service. En l'espèce, la salariée travaillait comme caissière à plein temps au sein de la société S1 de X. Si la société S1 constitue, prise dans son ensemble, une grande structure comptant de nombreux collaborateurs, la société S1 de X ne comptait qu'environ 70 salariés et le service des caisses, par contre, occupait seulement un effectif de 20 personnes, dont 6 personnes chaque jour aux caisses.

Il est inconcevable que ces absences n'aient pas été la cause de désagréments pour l'employeur, gêné ou perturbé le fonctionnement normal du service. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et un employeur n'engage pas, dans une intention libérale, des salariés qu'il rémunère sans exiger de contrepartie de leur part. Leur travail lui est nécessaire et utile et il constitue la contrepartie requise pour le paiement du salaire. La susdite conclusion évidente, quant à une désorganisation du service du fait de l'absence de prestation de travail par un salarié malade, ne se trouve pas automatiquement écartée en raison de considérations abstraites tirées de la taille de l'entreprise employeuse, de l'objectif à réaliser par le service dans lequel le salarié est occupé ou de la nature du travail dévolu à ce dernier.

Les absences régulières de la salariée ont donc forcément dû entraîner une gêne au niveau de l'organisation du travail aux caisses, gêne dont la réalité est encore établie par l'attestation du témoin T1.



La désorganisation du service due à des absences répétées

C'est à tort que le tribunal du travail a pris en considération tant l'âge de la salariée, à savoir 50 ans, que son ancienneté de service, 22 ans, pour minimiser ou expliquer l'envergure de son absentéisme.

En effet, l'âge d'un salarié ne peut à lui seul en aucun cas justifier un absentéisme important dès lors que cette façon de voir aura le mérite de pénaliser l'embauche des salariés à partir de 50 ans sur le marché du travail. Il en va de même de l'ancienneté de service, fut-elle conséquente comme en l'espèce, qui ne peut raisonnablement pas justifier des absences régulières et nombreuses, même pour cause de maladie. »

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 25/01/2018 n° 43612 – cumul de motifs – désorganisation avérée-licenciement fondé

Les faits:

L'employeur a motivé le licenciement par l'insuffisance professionnelle de A.), son manque de loyauté et un absentéisme excessif en lui reprochant, en premier lieu, de « l'insuffisance professionnelle » consistant dans le fait de ne pas avoir développé de nouvelle clientèle, de ne pas avoir fait progresser le chiffre d'affaires de la société SOC1.) et de ne pas avoir réussi à apporter le moindre nouveau client, en deuxième lieu, des « périodes d'inactivité » pendant le temps de travail consistant dans le fait de n'avoir contacté qu'un client au cours d'une journée, dans le fait d'avoir eu des occupations privées au cours du temps de travail et notamment, de s'être rendu à des endroits qui n'ont rien à faire avec le travail et dans un absentéisme long et répété et, en troisième lieu, le non-respect des obligations contractuelles concernant une relation avec un salarié d'une entreprise concurrente.

Retenu: les absences répétées

Rejet des autres motifs

A. était en incapacité de travail au cours d'une période allant du 12 décembre 2011 au 15 mars 2012, puis d'une période allant du 3 juillet 2012 au 15 juillet 2012, puis encore au cours d'une période allant du 6 octobre 2012 au 13 janvier 2013, soit depuis l'engagement de la salariée à la date du 1er juillet 2011 jusqu'à son licenciement à la date du 28 janvier 2013, elle a été absente 14 jours ouvrables en 2011, 123 jours en 2012 et 8 jours en 2013, soit 145 jours ouvrables en tout au cours des 19 mois au cours desquels elle était au service de la société SOC1.).

La Cour constate d'abord que, pas plus qu'en première instance, A.) n'établit que ses absences sont dues à un accident de trajet. Quant à l'affirmation de l'appelante selon laquelle elle aurait reporté des interventions chirurgicales pour suffire à ses obligations professionnelles et qu'elle aurait travaillé pendant ses arrêts de maladie, aucune pièce du dossier ne fait référence à des reports d'interventions chirurgicales et la seule attestation du témoin D.), qui a déclaré avoir vu A.) répondre au téléphone et faire des courriels, est insuffisante pour établir que la salariée a continué à exercer ses fonctions, pour lesquelles elle avait été engagée, au cours de ses périodes de maladie.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause légitime de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne certaine au fonctionnement du service, cette perturbation étant présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

L'employeur n'a ainsi pas pu obtenir l'exécution de ses obligations contractuelles de la part de la salariée et durant toute cette période, l'employeur n'avait pas de certitude ou d'expectative raisonnable de pouvoir compter sur la présence et la prestation de travail de la salariée.

Au vu de la durée des absences de la salariée, A.) ayant été la seule déléguée commerciale de l'entreprise, le licenciement du 28 janvier 2013, tel que motivé en rapport avec les absences de la salariée, est justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise telles que l'employeur les a appréciées.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré régulier le licenciement avec préavis intervenu le 28 janvier 2013 et en ce qu'il a débouté A.) de ses demandes d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Rappel

Ce licenciement met en évidence le pouvoir disciplinaire de l'employeur face au comportement individuel du salarié.

L'employeur doit prendre soin de qualifier avec pertinence la faute de son salarié selon son degré de gravité, car de cette qualification dépendra le licenciement à opérer : avec effet immédiat ou avec préavis. L'employeur fera donc en sorte que ce choix ne constitue pas un abus de droit et que la mesure prise à l'encontre du salarié soit justifiée et proportionnée aux faits reprochés

Dans l'appréciation des faits ou des fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte :

- du degré d'instruction du salarié,
- de ses antécédents professionnels,
- de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 22/03/2018 n° 44459 – liberté d'expression – licenciement fondé

Les faits

Dans la lettre de motivation, la S1 reproche à A d'avoir remis en date du 3 octobre 2012 à deux salariés polonais, venus au Luxembourg pour suivre une formation entre le 1er octobre et le 15 décembre 2012, avant le début de leur programme de formation, une lettre qui reprend un vocabulaire agressif et discriminant à l'encontre des collègues polonais, lettre créant, d'après elle, un environnement intimidant et hostile envers lesdits collègues, en offensant, outrageant et humiliant les collègues polonais. L'employeur estime que ce fait constitue un comportement inacceptable et intolérable et contraire au code de conduite interne, aux usages et valeurs de la banque, que cette lettre ridiculise encore la décision de restructuration de la banque et la mise en place de celle-ci. Elle considère que A a eu un comportement qui dépasse manifestement le droit légitime de tout salarié de porter un regard critique et raisonné sur le fonctionnement de l'entreprise qui l'occupe, rompant la confiance qu'un l'employeur doit avoir en son salarié.

A. contesta le caractère sérieux des motifs invoqués. Tout en admettant avoir rédigé la lettre litigieuse et l'avoir remise à un des collègues polonais le 3 octobre 2012, il rappela le contexte particulièrement tendu dans lequel il a écrit cette lettre. Il exposa que suite à la décision de son employeur de délocaliser certains services vers la Pologne, des collègues polonais avaient été invités au Luxembourg afin d'être formés par des salariés luxembourgeois, dont lui; que la banque avait informé le requérant et ses collègues que certains d'entre eux allaient être licenciés dès que la formation serait terminée. Il insista sur le fait que c'était la banque qui a créé un mauvais climat au sein de sa propre entreprise en invitant des gens de Pologne pour remplacer le personnel au Luxembourg; qu'il avait expliqué aux collègues polonais qu'il n'avait rien contre eux, mais qu'il vivait très mal cette situation. Il considéra qu'il ne visait nullement les collègues polonais, mais que par sa lettre il critiquait la décision du CEO de S1 à X, B pour être à l'origine du climat négatif au sein du personnel de la banque. Il soutint qu'il n'a fait qu'usage de son droit de critique légitime et n'a commis aucun abus de sa liberté d'expression. Il conclut dès lors que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas suffisamment graves pour justifier le congédiement.

La Cour relève d'abord que si le code du travail luxembourgeois ne pose pas expressément le principe de la liberté d'expression des salariés, tout salarié bénéficie néanmoins de la liberté d'expression sur le lieu de travail en vertu de l'article 10 de la CEDH, sous réserve d'abus. Ainsi que l'ont retenu à juste titre les premiers juges, l'abus de droit susceptible de limiter l'exercice de la liberté d'expression doit cependant être caractérisé et dûment constaté.

Pour apprécier la gravité des propos tenus et des vocabulaires utilisés par A, il y a dès lors lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été écrits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité que le salarié leur a donné.

La Cour constate à l'instar des premiers juges que dans son courrier du 3 octobre 2012, A ne se limite pas à décrire le malaise profond qu'il a ressenti vis-à-vis de la décision de la délocalisation de son service vers la Pologne, mais expose les incidences de cette décision par rapport à sa situation et le rôle à jouer par les collègues polonais, en évoquant « But when you will have completely finished your formation, we will be fired and be replaced by you » et conclure que : « Your presence on our sides is a daily humiliation. Furthermore, it is a moral torture as we do not know when and who will loose its job ».

Force est de constater que de tels propos durs et blessants à l'égard des collègues de travail polonais venus à Luxembourg pour suivre une formation professionnelle ont eu pour effet de porter atteinte à leur dignité et ont mis en péril le bon déroulement de la formation, sans qu'il n'eût été nécessaire de verser de pièces pour étayer la gravité de l'atteinte ainsi portée.

Si l'ajout « you are now coming from Poland », ne saurait suffire pour révéler un acte d'harcèlement discriminatoire à l'égard de ses collègues polonais, il n'en demeure pas moins que, dans un climat social déjà tendu, il aurait appartenu à A, en sa qualité de formateur, de consolider l'esprit d'équipe des participants, afin d'assurer le bon déroulement de la formation, au lieu de tenir des propos humiliants, offensants et hostiles à leur égard ainsi qu'à l'égard de la direction de S1 et de provoquer encore plus de tensions au sein de l'équipe.

Même si A n'avait remis sa lettre qu'à deux collègues polonais identifiés, il résulte cependant de la lettre de motivation non autrement contestée sur ce point, que l'un des destinataires de la lettre a rapporté à G, le responsable des quatre collègues de S1 Pologne, ce qui s'était produit, que H, manager du projet, en fut aussi informée et qu'une copie de la lettre litigieuse fut transmise le lendemain au, « Senior Human Ressources Officer ». Compte tenu du ton particulièrement agressif de la lettre, il est à admettre que celle-ci a également fait l'objet de vives discussions parmi tous les salariés du département de A.

En reprochant encore à son employeur de licencier à la légère, sur base d'une comparaison de chiffres hypothétiques et en qualifiant la décision de l'employeur comme « inhuman decision », respectivement en la ridiculisant comme étant intervenue « at the price of a sandwich and a coffee », ou en relevant que « the decision of this saving is at the cost of the pain and the tears of the own employees of the handful of people who have taken it », A n'hésite pas à faire remonter la protestation parmi les collègues de travail.

Or, la période d'incertitude sur l'emploi vécue à ce moment par les salariés du département FOD ne saurait justifier de tels excès de vocabulaires commis par A.

La Cour constate finalement que A, au lieu de s'adresser à ses supérieurs hiérarchiques, respectivement aux délégués du personnel de l'entreprise pour leur faire part de son mécontentement et de ses préoccupations, demande aux collègues polonais venus à Luxembourg pour être formés, de surcroît, à se joindre à lui pour « help us to stop this torture and comedy as soon as possible ». Ce faisant, A a encore cherché à prendre à partie ses collègues étrangers pour agir contre la décision de restructuration de la banque prise par son employeur.

La teneur de ses propos ainsi que les vocabulaires excessifs et injurieux utilisés par A ne sauraient dès lors être considérés comme n'ayant été qu'un simple excès d'humeur ou de frustration dictés par une émotion vive et trop difficile à supporter. Ils apparaissent, au contraire, comme étant le résultat d'une volonté délibérée de leur auteur de créer des tensions vives dans un climat social déjà tendu.

Il s'y ajoute un sentiment d'irrespect par A de son employeur qui ne saurait trouver sa justification dans le fait qu'il ait pu se sentir trahi par la politique de restructuration de ce dernier.

Il suit des considérations qui précèdent que l'intention de A de désorganiser le service et de mobiliser les collègues contre la direction est caractérisée à suffisance dans son chef. Il devient dès lors sans pertinence d'examiner plus avant les répercussions que la lettre de A a, par ailleurs, pu avoir au sein de l'entreprise.

Il en découle et sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire que A a, par la lettre ci-avant décrite et remise aux salariés qu'il était censé former, dépassé le cadre de sa liberté d'expression et de son droit de critique appartenant à tout salarié face à la politique économique de son employeur, de sorte à rompre définitivement la confiance que tout employeur doit avoir dans son salarié.

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 18/05/2014 n° 35781-transport aérien – refus d'ordre

Le bon fonctionnement d'une entreprise d'aviation n'est à la longue assuré que si les pilotes exécutent en principe le plan de vol qui leur est remis quelques heures avant l'embarquement. Un refus d'ordre de la part d'un pilote relatif au plan de vol, même unique et même sans perturbations majeures dès lors qu'un pilote de remplacement a pu être trouvé, constitue, sauf situation de risque caractérisé, un motif réel et sérieux justifiant un licenciement avec préavis. Il est vrai que le refus d'ordre ne saurait être reproché au pilote s'il y a eu accord préalable de l'entreprise d'aviation que le pilote n'effectue pas des vols déterminés. Le salarié, n'ayant pas prouvé l'accord de la société de le dispenser du survol du territoire irakien, le licenciement n'est, en présence de son refus d'ordre non justifié par un risque caractérisé, pas abusif.

⌘ Arrêt de la Cour d’appel du 11 juillet 2019, n° CAL-2018-00369 du rôle - Utilisation d’un ordinateur professionnel par le salarié à des fins personnelles : violation de ses obligations contractuelles – licenciement justifié

Le salarié A est entré au service de la société à responsabilité limitée S1 le 1er août 2012 en tant que « Director European Treasury Operations ». Par courrier du 22 septembre 2015, S1 a procédé à son licenciement avec préavis.

Par courrier recommandé du 2 octobre 2015, il a demandé les motifs à la base de ce licenciement, demande à laquelle son ancien employeur a répondu par courrier recommandé du 2 novembre 2015.

Dans la lettre de motivation, l’employeur reproche à A :

« d’avoir, pendant les heures de travail, sur l’ordinateur portable mis à sa disposition, consulté des sites et des fichiers à caractère pornographique. Il aurait ainsi négligé son travail et aurait par la consultation de ces sites à haut risque d’infection, mis en péril le système informatique de la société. »

Précision

Pour le salarié, l'employeur se contenterait d'invoquer des connexions/consultations supposées de son salarié sans pour autant démontrer que ces connexions auraient eu lieu pendant les heures de travail, précision qui serait cependant de mise alors que le salarié, cadre dans l'entreprise, pouvait organiser son temps de travail à sa guise et n'était partant pas soumis aux horaires de travail des autres salariés ; que l'expert B le confirme dans son rapport du 10 mai 2017.

D'après le salarié, en l'absence d'un listing détaillé des connexions internet, la lettre de motivation n'était pas suffisamment précise. Or, par adoption des motifs repris par le tribunal du travail, notamment des exigences en la matière prévues par l'article L.124-5 du Code du travail et, des principes jurisprudentiels en découlant, le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé que « ... le courrier contient une énumération de fichiers consultés, le début des activités, les dates des faits et la date à laquelle l'employeur en a pris connaissance. Le reproche formulé est illustré avec des exemples, et précise les raisons pour lesquelles ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité justifiant un licenciement...» pour en conclure à bon escient qu' « en l'espèce, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif du licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime... de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter. »

Réalité et sérieux

Le salarié conteste ensuite la réalité et le sérieux des motifs invoqués. Il reproche tout d'abord à son ancien employeur d'avoir violé les dispositions, respectivement la finalité de l'article L.261-1 du Code du travail, notamment en prétextant un problème de virus qui serait apparu aux États-Unis, virus inventé de toute pièce et non établi par des pièces, pour surveiller son ordinateur, de surcroît sans l'autorisation de la CNPD cependant nécessaire selon l'article 14 de la loi sur les données personnelles.

Il en conclut que l'employeur ne pouvait détourner les données recueillies pour une autre finalité incompatible avec celle qu'il entendait poursuivre initialement et qu'il a communiquées aux parties concernées. Il se prévaut encore de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui prônent le respect à la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance de toute personne, pour en déduire que les salariés peuvent légitimement s'attendre au respect de leur vie privée sur le lieu de travail et que ce droit n'est pas annulé par le fait qu'ils utilisent des outils de communication ou d'autres équipements professionnels de l'employeur.

Le salarié indique qu'il n'a pas été informé préalablement du contrôle possible de ses connexions, alors qu'il a été piégé par l'employeur qui ne s'est jamais intéressé à l'existence d'un virus sur son ordinateur ; qu'en détournant de sa finalité l'article L.261-1 du code du travail, l'employeur a partant rendu la mesure de surveillance illégale, de sorte que les preuves illégales, dont le rapport d'expertise informatique de S2, devraient être écartées du dossier.

Le salarié fait encore état du fait qu'au moment du licenciement, soit le 22 septembre 2015, l'employeur ne disposait d'aucun élément de preuve lui permettant d'établir objectivement des connexions non autorisées pendant ses heures de travail, il possédait seulement les disques durs, mais aucune preuve d'une connexion entre son ordinateur professionnel et ses disques durs privés.

Qu'en effet, l'audit par S2 a seulement été initié le jour de son licenciement pour disposer de motifs le moment venu, soit après le licenciement, que cependant les motifs du licenciement doivent exister au moment du congédiement et les motifs postérieurs ne peuvent plus être pris en considération, de sorte, qu'en l'espèce, le licenciement est intervenu sans motifs.

Il fait valoir que l'employeur reste également en défaut de prouver non seulement qu'un supposé virus venant des États-Unis qui aurait permis de contrôler son ordinateur, respectivement que par ses agissements, il aurait été à l'origine de virus au sein de l'entreprise ; que l'expert, au contraire précise que le rapport S2 n'indique aucune présence de virus sur l'ordinateur, il peut même l'exclure, sauf l'existence d'un risque d'infection virale. Dans ses conclusions notifiées le 21 décembre 2019, le mandataire du salarié reconnaît ce qui suit « en fait, le laptop a servi d'écran de visionnage (d'images pornographiques) et c'est ici la grande faute de Monsieur A » et au bas de la page 4 une nouvelle fois « l'usage abusif en question est celui de s'être servi de l'écran de l'ordinateur pour visionner des images pornographiques contenues dans des disques durs externes privés ».

Il est dès lors en aveu d'avoir, sur son lieu de travail avec son laptop professionnel visionné des photos pornographiques, de sorte qu'il est malvenu d'en contester la réalité. Le salarié tente en fait uniquement d'atténuer le caractère abusif du visionnage mis en exergue par l'employeur, en reconnaissant dans les mêmes conclusions et en s'appuyant sur le rapport de l'expert, un visionnage se restreignant à trois jours seulement sur une période de deux ans, entre juin 2013 et juin 2015, soit le 26 juin 2013 (248 entrées), le 16 juin 2015 (37 entrées), le 24 juin 2015 (69 entrées).

Devant ce constat d'aveu des faits gisant à la base de son licenciement et dès lors que le contrat de travail de A du 28 juin 2018 indiquait sous 1.4 qu'il n'utiliserait pas les ressources de l'employeur à des fins personnelles ou à des fins étrangères à l'employeur, et que le règlement interne, « Information Security Policy and Handbook » prévoyait ce qui suit : « intentionnally engaging in any activity that might be harmful to the computer or network systems or any of the information stored thereon is prohibited. This includes, but is not limited to creating or spreading viruses or worms, disrupting or creating denial of services attacks by intentionnally overloading critical network systems or damaging files » , ainsi que « uploading and /or downloading graphics, images or other material that is inappropriate (...) is prohibited. » , il est établi que A a violé ses obligations contractuelles, de sorte que le licenciement, qui est intervenu avec préavis, est légitime. Il importe partant peu de savoir si le virus en provenance des États-Unis n'était qu'un prétexte pour accéder à son ordinateur, si les preuves obtenues l'ont été de façon détournée..., alors que ces circonstances, même à les supposer établies, n'enlèvent rien à la réalité des faits, à l'aveu du salarié, et elles ne sont pas non plus de nature à les justifier, les excuser ou à les amoindrir, de sorte qu'il est redondant ou superfétatoire d'en analyser le bien-fondé.

Néanmoins, la Cour fait sienne l'intégralité de la motivation du Tribunal du travail qui a fait une analyse exhaustive, correcte et judicieuse des différents moyens soulevés par A, pour confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le congédiement de ce dernier régulier et justifié et ses demandes indemnitaires non fondées

⌘ Arrêt de la Cour d'Appel du 10/12/2009 n° 34548 – vol – licenciement abusif

Les Faits

En date du 13 février 2007, Madame B était employée dans le stand A sis au supermarché C à (...). Ce jour-là, vers 19.00 heures, Madame B a quitté son poste de travail et franchi les caisses de sortie du supermarché avec une «valisette» A qu'elle tenait à la main.

La gérante du supermarché, Mme D, demandait à Mme B de pouvoir vérifier le contenu de cette valisette, comme elle était autorisée à le faire. Cette valisette contenait de la marchandise C (barquette de pâtes/nouilles).

La société C fut contrainte de prévenir la police alors qu'il s'agissait d'un vol.

La direction des supermarchés C (E S.A.) a immédiatement interdit l'accès aux stands A à la dame B.

Les salariés A sont susceptibles d'être employés dans chacun des points de vente A du pays, en fonction des besoins de l'entreprise.

Position de la Cour

Il apparaît à la lecture de la lettre de motivation du licenciement que, loin de considérer le fait reproché à la salariée comme une faute grave, la société appelante justifie le licenciement en insistant sur le fait que ce n'est pas elle, mais la société C qui a interdit l'espace de vente A se trouvant à l'intérieur de la surface commerciale de C.

Ce sentiment se traduit d'ailleurs par le fait que l'employeur a procédé à un licenciement avec préavis et non pas à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

Le fait reproché à la salariée constitue certes une faute, ou du moins une négligence qui aurait justifié un avertissement formel, mais cette faute n'était pas assez grave pour justifier le licenciement, même avec préavis.

⌘ Arrêt de la Cour de cassation du 14 février 2019, n°38954 –absence injustifiée – licenciement abusif

Les faits

La panne de sa voiture a empêché A de se rendre sur son lieu de travail le 2 février 2015. Il a tout de suite prévenu son employeur en la personne de B.

Après le remorquage de son véhicule, il a retéléphoné à B pour lui demander s’il était possible de décaler son congé initialement prévu pour la semaine du 9 au 20 février 2015 à la semaine du 2 au 13 février 2015. Dans l’après-midi, il a recontacté une troisième fois B pour obtenir l’accord pour le décalage du congé. Vers 19.05 heures, il a communiqué à son employeur par courrier électronique les frais de route de l’intervention de dépannage pour justifier la réalité de la panne. Considérant que A était en absence injustifiée depuis cinq jours, son employeur l’a licencié pour faute grave par lettre recommandée du 6 février 2015.

A a contesté son licenciement devant le tribunal du travail d’Esch-sur-Alzette.

Le tribunal a déclaré le licenciement régulier et a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires. Le salarié a interjeté appel.

Position de la CA

L'absence injustifiée de A ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant encore apprécier la gravité suffisante du motif en tenant compte de toutes les circonstances entourant le congédiement.

En l'espèce, il est constant en cause que suite à la panne de sa voiture survenue le 2 février 2015 sur l'autoroute A31, A avait tout de suite prévenu son employeur en la personne de B en lui téléphonant à 6.50 heures ; qu'après le remorquage de son véhicule, il a retéléphoné à 11.08 heures à B pour lui demander s'il était possible de décaler son congé initialement prévu pour la semaine du 9 au 20 février 2015 à la semaine du 2 au 13 février 2015 ; qu'à 16.26 heures, il a recontacté une troisième fois B pour obtenir l'accord pour le décalage du congé et que vers 19.05 heures, il a communiqué à son employeur par courrier électronique les frais de route de l'intervention de dépannage pour justifier la réalité de la panne. Il résulte de l'attestation testimoniale du beau-père de A que ce dernier lui avait proposé de lui prêter son véhicule, puisqu'il est en retraite, mais que ce dernier lui a fait part en fin d'après-midi qu'il avait eu l'accord de ses supérieurs pour décaler ses congés et qu'il n'avait pas besoin de lui, ni de son véhicule. Ces déclarations ont été confirmées par l'épouse de A, qui a ajouté qu'au moment de la réception du courrier de licenciement le 10 février 2015, elle était dans tous ses états, mais que son mari était serein et calme et tentait de la rassurer, « étant persuadé qu'il s'agissait d'un malentendu, d'un problème de transmission d'information entre les services ».

Force est de constater qu'il ne s'agit en l'occurrence, pas comme tente de le faire croire la société S1, d'un comportement désinvolte du salarié suite à un refus de son employeur de lui accorder un décalage de congés, mais plutôt la résultante d'un malentendu entre A et ses interlocuteurs auprès de la société S1 à la suite d'un incident fâcheux que le salarié a essayé de résoudre au mieux des intérêts des deux parties. Il s'y ajoute que toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service. Même s'il se dégage des pièces versées que le transport dont A était en charge le 2 février 2015 était important et que son absence avait nécessité la mobilisation en urgence d'un autre conducteur pour effectuer encore le même jour la livraison, ces éléments ne sauraient cependant suffire pour justifier le congédiement avec effet immédiat d'un salarié qui au moment de son licenciement justifiait d'une ancienneté de presque douze ans et d'un parcours sans faille dans l'entreprise



Faute grave

Position de la cour

En retenant sur base des éléments du dossier que le salarié n'avait pas fait preuve d'un comportement désinvolte, mais que son absence injustifiée avait plutôt été la résultante d'un malentendu entre le salarié et ses interlocuteurs auprès de l'employeur à la suite d'un incident fâcheux que le salarié avait essayé de résoudre au mieux des intérêts des deux parties, les juges d'appel ne se sont pas basés sur un motif hypothétique, tel que le soutient l'employeur, mais ont apprécié in concreto la gravité de la faute incriminée sur base de la constatation de faits réels et certains qu'ils tenaient pour établis et ont ainsi justifié leur décision.

⌘ Arrêt de la Cour d’appel, 20 mai 2021, numéro CAL-2020-00198 du rôle – injure – absence injustifiée

Il ressort du procès-verbal de police n° 11342/2017 daté du 28 octobre 2017 (cf. pièce n° 4 de la farde I de l’intimée), et plus particulièrement de la déposition de l’appelant que celui-ci a reconnu avoir traité l’administratrice déléguée de la société intimée de « poufiasse ».

Il en ressort, d’autre part, que celle-ci s’était, auparavant, limitée à rappeler à l’appelant ses obligations légales et contractuelles, en cas de survenance ou de prolongation d’une incapacité de travail pour cause de maladie.

L’emploi par l’appelant de ce terme hautement injurieux à l’adresse de son employeur, qui plus est dans des circonstances qui n’étaient aucunement de nature à justifier l’emportement de l’appelant, constitue, dans son chef, une faute ayant rendu immédiatement et définitivement impossible les relations de travail, au sens de l’article L. 124-10 (2), al 1er précité du Code du travail.

C’est donc à juste titre que les juges de première instance ont considéré que cette faute grave justifiait, à elle seule, le licenciement avec effet immédiat.

Il est permis d’ajouter, à titre superfétatoire, d’une part, que l’appelant a méconnu son obligation légale et contractuelle d’informer son employeur de son absence pour cause de maladie, dans les conditions requises, de sorte que ce dernier était en droit de lui reprocher d’être « en absence injustifiée depuis le 15 mars 2018 », et d’autre part, que cette absence prolongée injustifiée est pareillement constitutive d’une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Il suit de là que le jugement dont appel est à confirmer en ce qu’il a dit justifié la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail et débouté A de sa demande.



Merci de votre attention



clc
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg



www.clc.lu



info@clc.lu



www.facebook.com/clcLuxembourg



+352 439 444-1



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)