

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 10/13

novembre 2013

1. Licenciement avec préavis – motivation : changement d'un horaire continu en un horaire discontinu – modification substantielle (oui) – respect de la procédure prévue en cas de modification substantielle (non) – caractère abusif du licenciement (oui).

page 3
2. Droit au chômage au Luxembourg pour le salarié frontalier, qui après avoir cessé son dernier emploi établit sa résidence sur le territoire luxembourgeois où il avait exercé son dernier emploi.

page 6
3. L'absentéisme pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsque d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

page 9
4. Licenciement pour faute grave: le comportement outrancier, menaçant et irascible du salarié est de par sa nature même et indépendamment de l'existence d'un élément déclencheur, d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

page 13

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Licenciement avec préavis – motivation : changement d'un horaire continu en un horaire discontinu – modification substantielle (oui) – respect de la procédure prévue en cas de modification substantielle (non) – caractère abusif du licenciement (oui)

Arrêt de la Cour d'appel du 7 novembre 2013, numéro 38635 du rôle

Faits

Le 14 juin 2010, la salariée A a été engagée par la société B s.à r.l. comme plongeuse/femme de charge.

Ce contrat a prévu que « *les horaires normaux de travail sont fixés du lundi au dimanche inclus suivant les besoins de l'employeur et en principe de 10.00 à 14.30 heures et de 18.00 à 22.30 heures (pauses de 30 minutes incluses)* ».

Par un courrier recommandé du 14 décembre 2010, A a été licenciée moyennant un préavis de deux mois prenant cours le 15 décembre 2010 et expirant le 14 février 2011.

Par lettre recommandée du 22 décembre 2010, A a demandé les motifs à la base de son licenciement. Ces motifs lui ont été communiqués par un courrier recommandé du 12 janvier 2011.

Dans cette lettre, la société B s.à r.l. a motivé le licenciement en les termes suivants :

« [...]

Vous avez été engagée en tant que femme de charge et plongeuse, cette dernière fonction étant essentiellement celle que vous réalisez depuis votre engagement du 14 juin 2010.

La plonge va de pair avec le service en cuisine et est donc étroitement liée aux heures d'activité en cuisine et donc aussi aux heures d'ouverture du restaurant.

Le restaurant étant ouvert midi et soir, la plonge doit aussi être assurée le soir.

Cette possibilité n'est malheureusement pas donnée compte tenu de vos horaires actuels de travail en continu de 8.00 à 16.30 heures. Vous ne pouvez et ne voulez d'après vos explications pas faire de coupures dans votre horaire de façon à assurer la plonge pour le service en soirée, explication répétée lorsque votre employeur vous a demandé de travailler en coupure le 13 décembre dernier et ce sous prétexte que vous ne pouviez laisser seuls le soir vos enfants et que de surcroît vous aviez un problème de transport pour rentrer à la maison habitant maintenant à Y... »

La société B s.à r.l. a en outre donné des explications supplémentaires quant aux raisons qui l'ont amenée à procéder au changement de l'horaire de travail.

A a fait convoquer la société B devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour l'y entendre déclarer abusif son licenciement et pour l'y entendre condamner à lui payer des dommages-intérêts du chef de préjudices moral et matériel subis.

Le jugement du Tribunal du travail

A a soutenu en première instance que le changement d'horaires de travail lui imposé porte sur une clause essentielle du contrat de travail et lui est défavorable.



L'article L.121-7 du code du travail dispose que « *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5* ».

A a argumenté que sans observation de la part de son employeur des formalités prévues à l'article L.121-7 du code du travail, la modification lui imposée est nulle et ne saurait justifier un licenciement.

Elle a dès lors conclu que son licenciement est abusif.

Pour rejeter l'argumentation de A relative à l'article L.121-7 du code du travail, le Tribunal du travail a dans son jugement du 29 mars 2012 donné la motivation suivante :

*« En l'espèce, le contrat de travail conclu entre parties stipule un horaire déterminé, « normal », mais en fonction des besoins de l'entreprise.
A cela s'ajoute qu'A n'a ni prouvé ni offert en preuve en quoi ce changement d'horaire lui serait défavorable. Le tribunal constate en effet qu'elle n'explique pas clairement en quoi les nouveaux horaires lui causeraient des problèmes dans l'organisation de sa vie privée.
A partir du moment où, comme en l'espèce, il n'est pas prouvé en quoi la modification de l'horaire de travail constituerait une modification en défaveur de la salariée, cette modification ne tombe pas sous les dispositions protectrices de l'article L. 121-7 du code du travail. »*

Le tribunal a admis que la modification des horaires de travail est de nature à empêcher des retards considérables dans le déroulement du service. Il en a conclu que la société B s.à r.l. a suffisamment justifié son besoin pour proposer légitimement un changement d'horaires et qu'au vu du refus de A d'accepter ce changement, le licenciement avec préavis est régulier.

Le Tribunal du travail a encore dit non fondées les demandes de A tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral .

Par exploit d'huissier du 14 mai 2012, A a relevé appel du jugement du 29 mars 2012.

[L'arrêt de la Cour d'appel](#)

Se référant à son contrat de travail du 14 juin 2010 relatives aux horaires de travail, A fait valoir que la modification des horaires a bien trait à une clause essentielle de son contrat de travail et que cette modification lui est défavorable dès lors qu'elle a pour effet qu'elle ne peut être de retour à son domicile, situé dans une autre localité, qu'à une heure du matin, ce qui l'empêche, étant par ailleurs séparée de son mari, de s'occuper correctement de ses enfants.

La société B s.à r.l. prétend que les dispositions du contrat du 14 juin 2010 relatives aux horaires de travail excluent qu'un changement d'horaires serait seulement autorisé à titre exceptionnel et qu'elles signifient qu'un changement d'horaires définitif est possible et a été convenu entre parties.

Un simple changement des horaires de travail n'est pas nécessairement à considérer comme une modification d'une clause essentielle du contrat défavorable au salarié.

Ne constitue pas une telle modification une simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur.



On ne se trouve pas non plus en présence d'une telle modification lorsque le contrat de travail lui-même, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité de modifications apportées aux conditions initiales.

Selon la Cour, dans l'interprétation de la clause litigieuse, l'accent est à mettre sur les termes « *en principe de 8.00 à 16.30 heures* » de sorte qu'un changement d'horaires de travail, déroquant au principe d'un horaire continu pendant la journée, n'est permis qu'à titre exceptionnel.

En voulant imposer à A le principe d'un horaire discontinu, la société B s.à r.l. a procédé à une modification portant sur une clause essentielle du contrat de travail. Cette modification, qui implique un agencement du temps de travail interruptif et s'étendant tard dans la nuit, est normalement profondément perturbatrice de la vie privée et doit par conséquent être présumée avoir ce caractère pour A.

La modification de l'horaire est donc également défavorable pour A.

Comme la société B s.à r.l. a voulu procéder à une révision proprement dite des conditions de travail d'A, elle aurait dû observer la procédure prévue à l'article L.121-7 du code du travail.

Puisque l'inobservation des formes et délais entraîne la nullité de la modification, la société B s.à r.l. a fautivement résilié le contrat de travail en prenant prétexte d'un refus d'ordre d'A d'obtempérer à la modification de ses horaires de travail.

La résiliation avec préavis du 14 décembre 2010 est donc abusive.

Le caractère abusif étant établi en raison de l'inobservation des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail, il s'avère oiseux d'examiner la justification de la modification par les besoins de la société B s.à r.l..

Compte tenu de la très courte durée des relations de travail et des circonstances du licenciement, il y a lieu de fixer à 750 € le montant du dommages moral subi par A.

2. Droit au chômage au Luxembourg pour le salarié frontalier, qui après avoir cessé son dernier emploi établit sa résidence sur le territoire luxembourgeois où il avait exercé son dernier emploi

Arrêt du Conseil supérieur des assurances sociales du 17 mars 2010 n°2010/0160
confirmé par un arrêt de la Cour de cassation du 3 mars 2011
numéro 16/2011 - numéro 2823 du registre

Faits

Monsieur X a été employé à durée indéterminée par la société Y. du 1^{er} janvier 2004 au 15 septembre 2008.

Il a été licencié en date du 14 juillet 2008, date à laquelle il était domicilié en France.

Par acte de vente en état futur d'achèvement du 25 juillet 2007, il a acquis un appartement au Luxembourg. Il y réside depuis le 12 août 2008.

Le 26 septembre 2008, il a demandé le versement de son indemnité de chômage à l'Adem à Luxembourg.

Celle-ci a refusé le paiement de la prestation de chômage au motif que suivant l'article L. 521-3 (2) du Code du travail le travailleur doit « être domicilié sur le territoire luxembourgeois et y avoir perdu son dernier emploi, sans préjudice des règles applicables en vertu de la réglementation communautaire ou de conventions bilatérales ou multilatérales en vigueur ».

Ce refus a été confirmé par la Commission spéciale de réexamen.

Monsieur X a saisi le Conseil arbitral des assurances sociales, qui a déclaré son recours non fondé par jugement du 30 octobre 2009.

Monsieur X a relevé appel de ce jugement.

Position du Conseil supérieur des assurances sociales

La Cour d'appel relève que si le salarié était domicilié en France à la date de son licenciement, il a, après cette date, établi son domicile au Luxembourg, où il avait exercé son dernier emploi.

La réalité du domicile luxembourgeois est reconnue par l'Etat luxembourgeois.

Le Conseil supérieur des assurances sociales indique avoir déjà statué sur la question de savoir si le travailleur frontalier, en chômage complet, qui fixe son domicile au Luxembourg, pays de son dernier emploi, peut prétendre aux indemnités de chômage complet luxembourgeoises dans son arrêt du 21 janvier 2004/0014.

Il reprend donc les principes exposé dans cet arrêt, même si entre temps l'article L.521-3 point 2. du Code du travail a été modifié¹ en ces termes :

« Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié doit répondre aux conditions d'admission suivantes:

2. être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée et au plus tard six mois avant le terme du contrat dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée et y avoir perdu son dernier emploi, sans préjudice des règles applicables en vertu de la réglementation communautaire ou de conventions bilatérales ou multilatérales en vigueur »

Les règles européennes² relatives à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la communauté définissent le « travailleur frontalier » comme « toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre et qui réside dans un autre Etat membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ».

Monsieur X répond à cette définition.

Il résulte également de ces règles que les personnes tombant dans leur champ d'application ne sont soumises qu'à la législation d'un seul Etat membre. La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat, même si elle réside sur le territoire d'un autre Etat membre.

Le Conseil supérieur des assurances sociales en conclut que l'Etat compétent en matière de prestations sociales de chômage est l'Etat d'emploi.

Cette règle générale est précisée par les dispositions relatives aux prestations de chômage dont il ressort que « l'Etat compétent » en la matière est l'Etat du dernier emploi. Il en est ainsi des règles en vertu desquelles le travailleur frontalier en chômage partiel ou accidentel, comme le travailleur non frontalier en chômage partiel, accidentel ou complet bénéficient des prestations en cause dans l'Etat du dernier emploi bien qu'ils résident dans un autre Etat membre.

Il existe néanmoins une dérogation pour le travailleur frontalier, qui bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel il réside, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi.

L'Etat de résidence assure le paiement des prestations de chômage « comme si » cet Etat était celui du dernier emploi.

La Cour de justice de l'Union européenne a jugé dans les arrêts Cochet, n°145/84 du 7 mars 1985, et Huijbrechts n°C-131-95 du 13 mars 1997, d'une part, que subsiste le principe selon lequel l'Etat compétent est celui du dernier emploi et, d'autre part, que l'article relatif aux chômeurs se rendant dans un autre Etat membre » ne s'applique pas au travailleur frontalier en chômage complet qui, après avoir cessé d'exercer son dernier emploi, s'établit sur le territoire de l'Etat membre compétent, c'est-à-dire l'Etat membre du dernier emploi.

¹ Par la loi du 22 décembre 2006 Mémorial A N° 239 du 29 décembre 2006 page 4709.

² Règlement 1408/71 applicable au moment des faits, remplacé depuis par le Règlement 883/2004.

Il en résulte que le fait que Monsieur X résidant en France et qu'il était en droit de percevoir une allocation de chômage au titre de la législation française n'est pas de nature à enlever à l'Etat de son dernier emploi, Le Luxembourg, sa compétence de principe.

De ce fait, lorsqu'un travailleur frontalier en chômage complet, après s'être inscrit dans l'Etat de sa résidence, fixe son domicile dans l'Etat de son dernier emploi, ce dernier doit assumer les prestations de chômage.

L'Adem est par conséquent malvenue de refuser à Monsieur X le bénéfice des allocations de chômage au seul motif qu'il n'avait pas son domicile au Luxembourg au moment de la cessation de ses relations d'emploi avec son dernier employeur.

Monsieur X n'avait pas à solliciter le transfert de ses droits au Luxembourg en vertu des dispositions européennes relatives à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Cette disposition ne s'applique pas au travailleur frontalier en chômage complet qui après avoir cessé son dernier emploi s'établit sur le territoire de l'Etat membre compétent, c'est-à-dire l'Etat membre du dernier emploi.

Monsieur X a donc droit au versement de l'indemnité de chômage complet par l'Adem à partir du 12 août 2008.

L'Etat a déposé un pourvoi en cassation le 12 mai 2010.

Position de la Cour de cassation

La Cour de cassation a considéré que le Conseil supérieur des assurances sociales n'a pas violé les textes applicables en retenant que les dispositions européennes relatives à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ne s'applique pas au travailleur en chômage complet qui, après avoir cessé son dernier emploi s'établit sur le territoire de l'Etat membre où il a exercé son dernier emploi, pour décider que Monsieur X a droit à l'indemnité de chômage complet.

Le pourvoi de l'Etat a par conséquent été rejeté.



3. L'absentéisme pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsque d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

Arrêt de la Cour d'appel du 14 novembre 2013, numéro 38060 du rôle

Faits et rétroactes

La salariée A a été au service de la société B suivant contrat à durée indéterminée du 22 mars 1999 où elle fut affectée à l'exploitation de la société C, pour faire ensuite partie de l'équipe volante et être affectée depuis le 23 février 2005 en tant qu'Agent de Service à l'exploitation du restaurant des Imprimeries D.

Par lettre recommandée du 11 mars 2009, elle a été licenciée avec un préavis de six mois qui a commencé à courir le 15 mars 2009 et a expiré le 14 septembre 2009.

La salariée A a demandé les motifs du licenciement. Par lettre recommandée du 22 avril 2009, l'employeur B a communiqué à A les motifs de son congédiement consistant dans un taux d'absentéisme important au cours des années 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009. Le détail des absences est relaté comme suit :

- « - En 2005, vous vous êtes absentée à 8 reprises pour raisons médicales, cumulant 73 jours d'absence soit un absentéisme de 32 %.
- En 2006, vous vous êtes absentée à 10 reprises pour raisons médicales, cumulant 107 jours d'absence soit un absentéisme de 48 %.
- (En 2007, vous avez été en dispense d'activité, congé de maternité puis congé parental jusqu'au 14 février 2008.)
- En 2008, vous vous êtes absentée à 5 reprises pour raisons médicales, cumulant 80 jours d'absence soit un absentéisme de 41 %.
- En 2009, vous avez été absente du 1^{er} janvier au 22 février 2009. Le 3 mars, le médecin du Service de Santé au Travail Multisectoriel vous a reconnue apte à reprendre le travail ».

L'employeur décrit ensuite l'ensemble des problèmes d'ordre humain, organisationnel et financier engendrés par les absences répétées de sa salariée pour en tirer la conclusion que « *La fréquence de vos absences ne nous permettait pas d'organiser valablement le travail sur le site en vous y intégrant ni d'espérer une quelconque amélioration à l'avenir. En effet, comme vous nous l'avez confirmé pendant l'entretien préalable au licenciement, les pathologies que vous présentez sont malheureusement difficilement curables. C'est pourquoi, nous avons pris la décision qui s'imposait dans un tel contexte* ».

Par requête déposée du 23 avril 2010, la salariée A a fait convoquer son ancien employeur aux fins de voir dire abusif le licenciement avec préavis du 11 mars 2009 et pour s'entendre indemniser pour les préjudices matériel et moral.

La salariée contesta tant la précision que le caractère sérieux du motif avancé.

Par jugement contradictoire du 22 septembre 2011, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 11 mars 2009 régulier et a débouté A de ses demandes en indemnisation de ses préjudices subis.

Pour statuer ainsi, le Tribunal a retenu que l'énoncé des motifs fournis par l'employeur revêt le caractère de précision requis par la loi et que les absences de A en 2005, 2006, 2008 et en 2009 sont d'une importance telle qu'elles font présumer une perturbation sérieuse de l'organisation interne de l'entreprise.

Instance d'appel

Par exploit d'huissier du 22 novembre 2011, la salariée A a régulièrement relevé appel de ce jugement et demande à voir déclarer le licenciement du 11 mars 2009 abusif et à s'entendre faire droit à ses demandes.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement de première instance.

La précision des motifs :

La salariée A reprend d'abord son moyen tiré de l'imprécision des motifs de son licenciement.

La précision des motifs doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de travail de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de pouvoir ainsi juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice. Elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle doit enfin permettre aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs invoqués.

Dans sa lettre de motivation, l'employeur B indique le nombre et la durée des absences pour cause de maladie ainsi que le pourcentage d'absentéisme annuel de la salariée A. L'employeur explique ensuite les difficultés rencontrées par le gérant pour faire face à ces absences, vu le nombre réduit de 4 ou 5 personnes de l'équipe d'agents de service pour l'exploitation du restaurant des Imprimeries D et la nécessité de pourvoir à leur remplacement immédiat en cas d'absence. L'employeur explique encore les difficultés liées au recours dès le premier jour d'un membre de l'équipe volante ou d'un intérimaire tenant à leur manque d'expérience, voire à des collègues présents pour fournir un effort supplémentaire et combler les absences ; les désagréments liés à la révision systématique des plannings de travail ; les conséquences financières en découlant (effectifs et heures supplémentaires) et enfin l'impossibilité de subir plus longtemps ces nombreux ennuis, compte tenu également de l'absence de tout espoir d'une amélioration à l'avenir. L'employeur joint à sa lettre un relevé de ses demandes de remboursement relatives aux absences de A.

La Cour d'appel déduit à l'instar des premiers juges que la lettre de motivation ci-avant relatée répond aux exigences de précision requise.

Le caractère réel et sérieux des motifs :

Position des parties

La salariée A soutient à l'appui de son appel que s'il est vrai qu'au courant des dernières années elle a été malade à certaines périodes en raison de la maladie « de crohn », elle n'aurait cependant jamais reçu d'avertissement oral ni écrit. Le fait que l'employeur n'a pas procédé plutôt à son licenciement prouverait que sa maladie n'était pas la véritable raison du licenciement.

La salariée fait valoir que pendant 10 ans elle a travaillé auprès de B à temps plein sans jamais avoir posé de problème. A plusieurs reprises, elle aurait fait partie de l'équipe volante et à partir de 2005, elle aurait travaillé pour les Imprimeries D jusqu'à sa nouvelle affectation en mars 2009. Dès lors, si ses absences pour maladies avaient vraiment causé une désorganisation telle qu'actuellement prétendu par l'employeur, celui-ci l'aurait de suite affectée à une autre tâche, ce qu'il n'aurait cependant pas fait. Aucune désorganisation de la société, ni un mécontentement auprès des collègues de travail ne seraient prouvés.

L'employeur B conteste toute mauvaise foi dans son chef. Il fait valoir que les différentes affectations de la salariée A ont été faites en fonction de la charge de travail au sein de l'entreprise. Depuis 2005, A n'aurait plus fait partie de l'équipe volante. Elle aurait été affectée auprès du client Imprimeries Saint-Paul et son contrat de travail serait passé d'un temps partiel à un temps complet.

Depuis lors, la fréquence et la brièveté des périodes d'incapacités de travail de A auraient indiscutablement désorganisé le travail au sein de la société. En raison de l'irrégularité de la durée de ses absences et à défaut de savoir si son arrêt de travail serait prolongé ou non, il n'aurait pas été possible d'y pallier systématiquement et durablement par le recrutement d'un salarié à durée déterminée ou d'un intérimaire expérimenté. En raison encore de la taille réduite de l'équipe à laquelle la salariée A était affectée, il n'aurait pas non plus été possible de la remplacer systématiquement et efficacement le premier jour d'absence. Un tel nombre d'absences répétées et irrégulières, aurait de toute évidence entraîné non seulement pour les membres de son équipe, mais encore pour ceux des autres équipes, des perturbations de leur emploi du temps ainsi qu'un surcroît de travail.

L'employeur B prétend qu'il aurait sans cesse tenté de réorganiser son planning et répartir au mieux la charge de travail supplémentaire auprès des autres salariés, ce qui aurait nécessairement engendré leur mécontentement.

Il s'y ajouterait qu'aucune amélioration pour l'avenir n'avait été envisageable alors que la salariée A aurait toujours affirmé que les pathologies dont elle souffrait étaient difficilement curables.

Analyse de la Cour d'appel

L'absentéisme pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsque d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

Force est de constater qu'à partir de l'année 2005 et sans tenir compte de l'année 2007 où la salariée A était en congé de maternité puis en congé parental, celle-ci accusait de fréquentes absences pour raisons médicales.

Les absences telles que reprises dans la lettre de motivation et détaillées dans le relevé de remboursement y annexé, permet de constater que celles-ci étaient non seulement fréquentes mais encore de durée très irrégulière, parfois d'un seul jour, d'autres fois de quelques jours et de nouveau prolongées par un ou plusieurs nouveau(x) certificat(s) de travail à durée variable.

Il s'en dégage encore que le cumul annuel de ces absences était important s'étendant à 32% du temps de travail en 2005, à 48 % en 2006 et à 41% en 2008.

En 2009, la salariée A était de nouveau absente du 1^{er} janvier au 22 février 2009 et le 3 mars 2009, le médecin du Service de santé au travail Multisectoriel l'a reconnue apte à reprendre le travail.



Il se dégage de ces éléments, que les absences répétées et, de surcroît, sur des durées très irrégulières, ont nécessairement causé des problèmes d'organisation interne de l'entreprise devant être solutionnés le plus rapidement possible en raison de la spécificité du service en cause, étant donné que la salariée A travaillait en tant qu'agent de service sur l'exploitation du restaurant des Imprimeries D se composant seulement de 4 ou 5 personnes.

Dès lors, la fréquence et la durée irrégulière des absences de A étaient également de nature à engendrer des désagréments non seulement à l'employeur qui, à chaque fois, a dû changer son planning, mais encore aux autres collègues de travail qui étaient nécessairement appelés à fournir un surcroît de travail.

Il ressort en effet d'une note interne distribuée par l'employeur B au courant de l'année 2010 que, selon un sondage effectué auprès du personnel, l'absence d'un ou de plusieurs collègues au travail représente un des facteurs les plus stressants pour les salariés de l'entreprise.

Il se dégage enfin des renseignements fournis que l'état de santé de la salariée A ne permettait pas d'espérer une amélioration dans l'avenir.

Même si le comportement professionnel de A n'a pu dans le passé faire l'objet de critiques de la part de son employeur, il n'en demeure pas moins que celui-ci doit pouvoir compter sur une collaboration suffisamment régulière de sa salariée pour que le fonctionnement de son entreprise ne soit pas compromis, ce qui ne s'avérait plus être le cas en l'espèce.

La Cour d'appel en conclut que c'est dès lors à juste titre que le Tribunal du travail a décidé que le licenciement avec préavis du 11 mars 2009 est régulier et qu'il a partant débouté la salariée A de ses prétentions indemnitaires.



4. Licenciement pour faute grave: le comportement outrancier, menaçant et irascible du salarié est de par sa nature même et indépendamment de l'existence d'un élément déclencheur, d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat

Arrêt de la Cour d'appel du 14 novembre 2013, numéro 38401 du rôle

Faits

Par requête du 25 février 2011, le salarié A demande à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat que son employeur E lui a notifié en date du 1^{er} décembre 2010.

En service depuis le 19 mai 2000, en qualité d'ouvrier, A a en effet été licencié avec effet immédiat en date du 1^{er} décembre 2010 pour avoir en date du 15 novembre 2010

- injurié son supérieur hiérarchique B et avoir proféré des menaces de mort contre lui devant un autre salarié C,
- délibérément mis en danger la vie de ces deux personnes, dès lors qu'il a eu ce comportement brutal et irrationnel à l'encontre du chauffeur d'un véhicule en circulation sur l'autoroute.

Les faits reprochés se sont déroulés lors d'un voyage de retour d'une exposition. A a commencé dans la camionnette qui les ramenait au Luxembourg, à injurier son supérieur hiérarchique qui n'a pas réagi, de sorte que A a téléphoné avec son portable à D, chef du personnel, en criant les injures et les menaces de mort étant à la base du licenciement.

L'avis des premiers juges

Par jugement du 17 janvier 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement prononcé à l'encontre de A en date du 1^{er} décembre 2010 abusif.

Le tribunal du travail était d'avis que la lettre de licenciement ne correspondait pas au critère de précision requis par la loi alors que les circonstances de fait ayant entouré la faute reprochée au salarié n'étaient pas indiquées de façon suffisamment précise empêchant le tribunal d'apprécier la gravité de la faute commise.

E a fait appel du jugement de première instance en date du 24 février 2012.

L'avis de la Cour d'appel

La Cour estime que c'est à tort que le tribunal était d'avis que les motifs du licenciement n'étaient pas énoncés de manière suffisamment précise en estimant que l'employeur n'a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait ayant entouré la faute commise par le salarié empêchant de ce fait le tribunal d'apprécier la gravité de la faute commise.

La Cour estime que le comportement adopté par A en date du 15 novembre 2010 à l'égard de son supérieur hiérarchique B, outrancier, menaçant et irascible est de par sa nature même et indépendamment de l'existence d'un élément déclencheur, d'une gravité suffisante pour justifier un



licenciement sans préavis même d'un salarié pouvant se prévaloir d'une ancienneté de service conséquente.

La Cour relève aussi que c'est étonnant de constater que le salarié n'a pas tenté d'expliquer son comportement du 15 novembre 2010, de sorte que le juge du travail doit en conclure que le comportement de A à l'égard de son supérieur hiérarchique n'a aucune cause « justificative » et ne s'explique pas.

Dans la mesure où l'attitude de A en date du 15 novembre 2010 constituait de plus un danger pour les occupants de la voiture, en les soumettant à un risque d'accident de la circulation, la Cour dit, par réformation du premier jugement, que la lettre de licenciement du 19 décembre 2010 est suffisamment précise de sorte que le comportement de A, établi par deux attestations de témoins, justifie pleinement par sa gravité, la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

Le licenciement de A est par conséquent régulier.

