



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 7/2014

juillet 2014

1. Certificat médical émis par un spécialiste, renversé par deux certificats émis par des médecins généralistes p.1

2. Harcèlement moral : nécessité d'en informer l'employeur avec suffisamment de précision p.3

3. Remboursement échelonné des indemnités de chômage suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré régulier p.5

4. La consommation d'alcool sur le lieu de travail peut sous certaines conditions être une faute grave p.6

5. Droit européen : le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé p.7

- 1. Certificat de maladie - présomption simple renversée par la soumission du salarié à deux examens médicaux de contrôle ordonnés par l'employeur et retenant chacun l'aptitude du salarié (oui) - rétablissement de la protection contre le licenciement par la production d'un nouveau certificat de maladie (non) - justification du licenciement intervenu suite au constat d'aptitude du salarié par les deux médecins du contrôle, malgré la production d'un nouveau certificat médical consécutif (oui)**

Arrêt de la Cour d'appel du 26 juin 2014, n° 39751 du rôle

Faits

Le salarié B a fait convoquer son ancien employeur, la société A, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner du chef de son licenciement abusif.

Il conclut au caractère abusif du licenciement principalement pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, subsidiairement au motif que la lettre de licenciement ne serait pas précise, et plus subsidiairement pour

absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

La société A sans contester que le licenciement soit intervenu pendant une période où le salarié était couvert par un certificat médical, fait valoir qu'il s'agit en l'occurrence d'un licenciement pour motif grave en raison du refus du requérant de reprendre le travail au 1^{er} septembre 2011 après plusieurs périodes d'incapacité de travail et deux contre-examens médicaux l'ayant déclaré apte à reprendre le travail.



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.

Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 2 septembre 2011 abusif.

Le Tribunal du travail a considéré que les avis des deux médecins produits en cause par l'employeur n'ont aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne peuvent partant constituer à eux seuls la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux remis par le requérant.

La société A a interjeté appel de ce jugement et conclut par réformation à entendre dire que le licenciement est régulier.

L'arrêt de la Cour d'appel

Les arguments de l'employeur

La société A fait valoir que B était trop souvent absent pour cause de maladie à savoir du 9 juin 2011 jusqu'à la date de son licenciement, ainsi que lors de plusieurs périodes d'absence plus brèves au cours des mois de février et mai 2011. Elle soutient que le salarié avait régulièrement manifesté des réticences pour partir en mission à l'étranger, de sorte qu'elle aurait commencé à s'inquiéter du caractère éventuellement fictif de cette multiplication d'incapacités de travail. Elle aurait invité B à se soumettre à deux examens de contrôle. Comme les deux médecins de contrôle n'auraient pu constater chez le patient aucune pathologie justifiant un arrêt de travail, elle l'aurait sommé, par courrier recommandé du 26 août 2011, à reprendre le travail sans délai. Or, B, au lieu de reprendre le travail, se serait contenté de soumettre un nouveau certificat d'incapacité de travail établi par le docteur C valable du 1^{er} au 14 septembre 2011.

La société A fait grief aux premiers juges d'avoir relevé un manque de précision des avis des docteurs D du 18 août 2011 et E du 23 août 2011 et d'avoir retenu qu'ils n'avaient aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne pouvaient partant constituer à eux seuls la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux remis par le requérant. Ce serait encore à tort que le tribunal aurait retenu que « l'employeur, afin de

renverser la présomption d'incapacité de travail résultant des certificats médicaux du requérant, n'a pas jugé utile de prendre l'avis d'un troisième médecin aux fins de départager les deux autres, notamment l'avis d'un médecin spécialiste eu égard à l'origine de la pathologie alléguée par le requérant ».

Ce faisant le Tribunal du travail n'aurait pas tenu compte du fait que le secret médical s'opposerait à ce que les médecins de contrôle fournissent des détails quant à l'état de santé du patient à un tiers, en l'occurrence à l'employeur.

Ce serait encore à tort que l'intimé prétendrait que les deux médecins auraient fourni un avis « visiblement à la seule fin de satisfaire la demande de l'employeur » en mettant ainsi en cause l'honneur et la probité professionnelle des deux praticiens.

L'employeur est dès lors d'avis qu'il n'était pas tenu de charger un troisième médecin d'effectuer un examen pour « départager » les deux médecins précédents qui avaient été unanimes sur la question de l'aptitude au travail du salarié.

Les arguments du salarié

B au contraire soutient qu'il a été licencié avec effet immédiat le 2 septembre 2011, malgré le fait qu'il se trouvait en arrêt de travail pour cause de maladie de manière ininterrompue depuis le 9 juin 2011.

Il conteste les dires de l'appelante selon lesquels cette incapacité de travail avait été précédée par plusieurs périodes d'absence plus brèves au cours des mois de février et mai 2011, laissant ainsi sous-entendre qu'il aurait été régulièrement en arrêt de travail pour cause de maladie.

Il invoque le rapport dressé le 8 octobre 2011 par son médecin traitant le docteur C qui confirmerait que les pressions répétées de l'employeur s'étant manifestées entre autres par les deux contre-examens médicaux ainsi que par les courriers émanant de l'avocat de l'employeur n'ont pas été favorables à l'évolution de son état de santé bien au contraire.

En outre, le docteur F, psychiatre, dans son rapport du 11 octobre 2011 serait

d'avis qu'il présente une décompensation anxio-dépressive réactionnelle.

L'intimé en conclut que le certificat établi par son médecin traitant, complété par les rapports postérieurs au licenciement, justifient à suffisance son incapacité de travail pour cause de maladie et que les avis des deux médecins généralistes, lesquels ne connaissaient au demeurant pas son dossier médical, ne sauraient avoir aucune prépondérance sur les attestations de son médecin traitant.

Le raisonnement de la Cour

Depuis le 9 juin 2011, le salarié B se trouvait en incapacité de travail suivant cinq certificats médicaux successifs jusqu'au 31 août 2011; qu'ayant eu des doutes quant à la réalité de la maladie, la société A avait, dans un premier temps, demandé à son salarié de se soumettre à deux examens médicaux de contrôle pour, dans un deuxième temps, par lettre recommandée du 26 août 2011 et au vu des résultats de ces examens, le mettre en demeure de reprendre son travail sans délai. En date du 29 août 2011, le médecin traitant du salarié émit un nouveau certificat de prolongation de maladie allant du 1^{er} au 14 septembre 2011.

C'est à bon droit que le Tribunal du travail a précisé qu'en règle générale un certificat médical ne constitue qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence du salarié qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et les circonstances de l'espèce.

Cependant au vu des éléments de la cause, c'est à tort que le Tribunal du travail a estimé qu'il eût appartenu à l'employeur, afin de renverser utilement la présomption d'incapacité de travail résultant des certificats médicaux du requérant, de prendre l'avis d'un troisième médecin spécialiste eu égard à l'origine de la pathologie alléguée par le requérant et qu'il a retenu que les avis des deux médecins produits en l'espèce par l'employeur n'avaient aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne pouvaient partant constituer à eux seuls la preuve de l'inexactitude des certificats remis par le requérant.

En effet, il résulte du certificat médical du docteur D du 18 août 2011 qui a ausculté le salarié pendant la période de maladie litigieuse qu' « après anamnèse détaillée et examen clinique approfondi, [je déclare que] la pathologie actuelle ne suffit pas a priori de justifier un arrêt de travail, particulièrement de cette durée. L'examen et l' (...) ne permettent pas de déceler un état de santé actuel justifiant un arrêt de travail »

Ce constat est confirmé par celui du docteur E qui dans son certificat du 23 août 2011, établi pendant la même période, retient « d'après les dires du patient et d'après mon examen approfondi, je note comme conclusion : Le patient ne présente pas de pathologie majeure qui justifie en ce moment un arrêt de travail. Une prolongation de l'arrêt de travail, sauf un changement de l'état de santé actuel par des faits nouveaux, n'est pas justifiée ».

En tant que médecins de contrôle ils n'ont émis leur avis qu'après avoir procé-

dé à des examens médicaux du patient et ils en ont conclu que celui-ci ne présentait pas de pathologie de nature à empêcher de travailler.

Contrairement aux conclusions du salarié, il n'en ressort pas que les deux médecins de contrôle aient rendu leur décision « à la hâte, visiblement à la seule fin de satisfaire la demande de l'employeur. ». Etant tenus au respect du secret professionnel à l'égard de l'employeur, il ne saurait leur être reproché de ne pas avoir fourni de plus amples détails sur l'état de santé du patient.

Au vu des conclusions concordantes des deux médecins de contrôle, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir sollicité encore l'avis d'un troisième médecin, en l'occurrence l'avis d'un médecin spécialiste « aux fins de départager les deux autres », pour diagnostiquer la pathologie alléguée par le salarié.

Au contraire, au vu des mêmes conclusions des deux médecins de contrôle à

disposition de l'employeur au moment du licenciement, celui-ci a pu légitimement admettre que l'incapacité de travail pour cause de maladie n'existait pas.

Dès lors, les rapports du médecin traitant C du 8 octobre 2011 et du docteur F, psychiatre, du 11 octobre 2011 manquent de pertinence.

Il suit des considérations qui précèdent que la société A a rapporté la preuve qu'au moment de son licenciement, B ne présentait pas de pathologie de nature à l'empêcher de travailler, de sorte qu'il ne pouvait plus bénéficier de la protection légale contre le licenciement.

Il en suit que l'appel est fondé et qu'il y a lieu de déclarer le licenciement justifié et de débouter B de sa demande en indemnisation du chef de licenciement abusif et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

2. La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral.

En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés.

Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits de harcèlement moral soit intervenue en termes suffisamment précis.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 juillet 2014, n° 39788 du rôle

Les faits

La salariée A a démissionné sans donner de préavis pour faute grave dans le chef de son employeur B par lettre recommandée du 29 juin 2010.

Par requête du 3 février 2011 elle a fait convoquer son ancien employeur B devant le tribunal du travail, pour voir déclarer justifiée sa démission pour faute

grave dans le chef de l'employeur et pour entendre condamner ce dernier à lui payer des dommages-intérêts du chef du préjudice subi.

A l'appui de sa demande, A a expliqué que depuis le mois de septembre 2009, elle était quotidiennement sur son lieu de travail la victime de faits de harcèlement moral de la part de deux collègues de travail R et G.

Elle a reproché à son ancien employeur d'avoir refusé d'intervenir pour faire cesser les agissements desdits collègues de travail.

Selon A, elle a été victime d'une dépression à la suite du harcèlement moral des collègues de travail et de l'indifférence de l'employeur, de sorte qu'elle était incapable de travailler à partir du 10 février 2010.

L'employeur B estime que la démission de A sans préavis n'était pas justifiée par sa faute grave. De ce fait, B a demandé reconventionnellement la condamnation de A au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.355,62 € correspondant à deux mois de salaire.

La décision des premiers juges

Le tribunal de première instance a, dans son jugement du 7 février 2013, dit qu'il appartient à la salariée A d'établir

- la réalité des actes de harcèlement moral sur le lieu de travail,
- l'information de l'employeur quant aux prédicts actes de harcèlement moral,
- la violation par l'employeur de son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail du fait de son défaut de réaction,
- finalement le préjudice subi ainsi que le lien causal entre la faute contractuelle de l'employeur et le préjudice.

Il appartient aussi à la salariée A de prouver que sa démission sans préavis est justifiée par une faute grave de l'employeur ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le tribunal a écarté plusieurs attestations de témoins au motif que les auteurs de ces attestations n'ont pas personnellement eu connaissance des faits de harcèlement.

Il a aussi déclaré irrecevable l'offre de preuve par témoins présentée par la salariée A pour porter soit sur des faits non constitutifs d'actes de harcèlement moral, soit sur des faits qui n'ont pas été portés à la connaissance de l'employeur.

Le tribunal a conclu que la salariée A est restée en défaut de prouver une faute grave de l'employeur et il a déclaré la demande de A non fondée.

Finalement, le tribunal a admis la demande reconventionnelle de l'employeur B et a condamné la salariée A à payer une indemnité compensatoire de préavis

de 2 mois de salaire pour préavis non respecté.

En appel

La salariée A a relevé appel du jugement du 7 février 2013 en date du 8 avril 2013.

Les arguments de la salariée A

La salariée A demande à la Cour de déclarer fondée sa demande et de lui accorder 50.000 € du chef de préjudice moral subi et de débouter l'employeur B de sa demande reconventionnelle.

A l'appui de son appel, elle explique qu'elle a bien porté les faits de harcèlement moral qu'elle a subis de la part de ses collègues de travail à la connaissance de son employeur et notamment au mois d'octobre 2009, le 4 février 2010, le 8 février 2010, le 12 février 2010 par l'intermédiaire de son syndicat et le 8 mars 2010 par l'intermédiaire d'une association qui s'occupe de victimes de mobbing.

Selon A l'employeur B n'aurait pas donné suite à ses plaintes et aucune enquête n'aurait été mise en place par l'employeur.

L'employeur aurait donc manqué gravement à son devoir d'exécution loyale du contrat de travail et aurait de ce fait engagé sa responsabilité.

A estime en outre que sa version des faits est à suffisance établie sur base des attestations, des courriers adressés à l'employeur et des certificats médicaux versés.

Dans un ordre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve de première instance et demande qu'une enquête ou une comparution des parties soient ordonnées.

Les arguments de l'employeur

L'employeur B demande la confirmation du jugement de première instance.

Selon lui, l'existence du harcèlement moral n'est pas établie et de même en ce qui concerne son information au sujet de tels faits.

Donc il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir réagi face à des faits dont il n'avait pas connaissance.

L'avis de la Cour d'appel

L'engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail.

La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral.

En vue de faire cesser les faits de harcèlement, il incombe en une première étape à l'employeur de procéder à une enquête au sujet des faits de harcèlement moral lui rapportés.

Pour qu'une enquête puisse être ordonnée, il faut que la connaissance donnée à l'employeur des faits de harcèlement moral soit intervenue en termes suffisamment précis.

Or la Cour estime en l'occurrence que c'est à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'offre de preuve de la salariée A n'est pas de nature à établir que jusqu'aux lettres de son syndicat du 12 février 2010 et de l'association MOB-BING du 8 mars 2010 il y ait eu information de l'employeur B au sujet de faits de harcèlement moral.

C'est également à juste titre que le tribunal du travail a considéré que l'offre de preuve de A, tout comme les attestations et pièces versées ne sont pas de nature à établir l'existence de faits de harcèlement moral.

Les lettres du syndicat et de l'association Mobbing adressées à l'employeur B portent sur de vagues imputations non circonstanciées et ne se recoupent pas en majeure partie.

Il ne saurait en l'occurrence être reproché à l'employeur B de ne pas avoir procédé à une enquête, alors qu'il n'avait pas reçu d'informations un tant soit peu précises au sujet d'actes de harcèle-

ment moral. Il n'y avait pas urgence à procéder, en l'absence de A pour cause de maladie, à une telle enquête qui aurait exigé la présence de A. En outre les parties avaient entamé des négociations au sujet des difficultés alléguées par A.

Aucune faute grave dans le chef de l'employeur B n'est donc donnée, d'autant que l'existence des faits de harcèlement n'est pas établie.

A défaut de faute grave dans le chef de l'employeur, la demande de la salariée A en dommages-intérêts n'est pas fondée et la demande reconventionnelle de l'employeur B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

L'appel de la salariée A n'est donc pas fondé et que le jugement de première instance est à confirmer.

3. En cas de licenciement avec effet immédiat jugé régulier et fondé, le salarié a la possibilité de solliciter une remise partielle ou un échelonnement du remboursement à l'Etat de l'indemnité de chômage perçue par provision. Néanmoins, une telle facilité de remboursement doit être explicitement demandée par le salarié et le Juge ne saurait se substituer à lui pour décider d'office une réduction du montant à rembourser.

Arrêt N° 54/14 de la Cour de cassation du 5 juin 2014, n° 3348 du registre

Faits et rétroactes

En première instance, le Tribunal du travail de Luxembourg avait déclaré le licenciement de A abusif et avait condamné son employeur, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, au paiement de diverses indemnités ainsi qu'au remboursement des indemnités de chômage versées au salarié licencié par le Fonds pour l'emploi.

En deuxième instance, la Cour d'appel a, par réformation, déclaré le licenciement avec effet immédiat régulier. Le salarié a été débouté de ses demandes indemnitaires du fait du licenciement et a été condamné au remboursement de la moitié des indemnités de chômage, qui lui ont été versées par provision par le Fonds pour l'emploi.

Les juges en instance d'appel ont décidé qu'il y a lieu « par application de l'article L.521-4(6)¹ du Code du Travail et compte tenu de sa situation personnelle précaire, de réduire le montant de 29.913,98 € que le salarié est tenu de rembourser à

l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, à la moitié, soit à la somme de 14.000 € ».

Un pourvoi en cassation a été introduit contre cet arrêt de la Cour d'appel.

Position de la Cour de cassation

La Cour de cassation est d'avis qu'en application des articles 54, 65 et 599, alinéa 1^{er} du Nouveau code de procédure civile, la Cour d'appel doit trancher en fonction des arguments soulevés par les parties, et ne peut pas faire état d'une prétendue « situation personnelle précaire » du requérant pour réduire la créance de l'Etat, Fonds pour l'Emploi, sans qu'il n'y ait eu aucune demande en ce sens, suppléant par-là d'office un moyen non soulevé par aucune des parties, et n'ayant pu être débattu par les parties.

Pour arriver à cette conclusion, la Cour de cassation a analysé le moyen tiré « de la violation légale voire d'une application

erronée voire d'une fausse interprétation de l'article 54 du Nouveau code de procédure civile, qui dispose que : « Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé », combiné avec l'article 65 du Nouveau code de procédure civile qui dispose que : « Le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. Il ne peut fonder sa décision sur des moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations », combiné avec l'article 599, alinéa 1^{er}, du Nouveau code de procédure civile qui dispose que : « L'affaire est instruite sous le contrôle d'un conseiller de la chambre à laquelle elle est distribuée, dans les conditions prévues par les articles 203 à 228 et par les dispositions qui suivent. »

¹ Art L.521-4(6) du Code du travail « le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié...condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision »

4. Motifs de licenciement avec effet immédiat

Insultes et menaces : précision de la teneur de ces insultes et menaces ainsi que du nom des personnes visées

Consommation d'alcool sur le lieu de travail : en principe une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat, une personne alcoolisée n'étant pas en possession de toutes ses facultés physiques et psychiques pour remplir son travail de façon efficiente. Mais pas si fait isolé en 10 ans d'ancienneté dû à des difficultés familiales.

Arrêt de la Cour d'appel du 26 juin 2014, n°39416 du rôle

Les faits

Engagé par la société D suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 mars 2002 pour exécuter des missions de surveillance et/ou de transports de fonds, A a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 29 juin 2011.

A l'appui de son licenciement, l'employeur invoquait deux motifs à savoir la consommation d'alcool durant le temps d'exécution du contrat de travail ainsi que des insultes et menaces proférées à l'encontre de la société D et ses salariés.

Par requête déposée le 9 septembre 2011, A a fait convoquer son ancien employeur, la société D, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat.

Par jugement du tribunal du travail du 30 octobre 2012, le licenciement a été déclaré abusif.

Par exploit d'huissier de justice du 13 décembre 2012, la société D a interjeté appel contre ce jugement.

La précision des motifs du licenciement

L'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts, mais

également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Dans le présent litige, seul le premier motif de licenciement, à savoir le reproche d'avoir consommé des boissons alcooliques sur son lieu de travail a été énoncé avec la précision suffisante.

Le second motif en ce qu'il reproche à A d'avoir « *proféré des insultes et des menaces particulièrement odieuses et choquantes envers notre Société et certains collaborateurs du Siège* » et d'avoir « *réitéré vos appels tout au long de l'après-midi, avec une véhémence et un acharnement tels que nous en avons avisé les services de Police* » se référant encore à « *des comportements de même nature, notamment en date du 9 juillet 2010, du 1^{er} septembre 2010 et du 23 février 2011* » manque de précision.

La société D reste en défaut de préciser la teneur de ces insultes et menaces ainsi que le nom des personnes visées de sorte que les juridictions sont dans l'impossibilité d'apprécier et la réalité et la gravité de ces propos.

En instance d'appel, la société D a formulé une offre de preuve tendant à apporter de plus amples précisions par rapport au contenu de ces injures et menaces ainsi que par rapport aux circonstances dans lesquelles elles ont été proférées, proposant 6 témoins à entendre.

La possibilité offerte à l'employeur par l'article L.124-11. (3) du Code du travail d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés. Il ne lui est ainsi pas permis d'y apporter des modifications substantielles ni des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation.

C'est cependant ce qu'entend faire en l'espèce la société D.

Dans la mesure où la lettre de licenciement ne renferme pas la moindre précision quant aux termes employés par A qualifiés d'injures et de menaces par la société D, celle-ci ne saurait être admise à fournir des précisions par la suite ni surtout à ajouter un fait qui se serait passé le 8 juin 2010 et qui ne figure même pas dans la lettre de licenciement.

Il ne faut en effet pas non plus oublier que c'est au vu des motifs fournis à l'appui du licenciement que le salarié prend la décision d'agir ou non en justice pour voir déclarer abusif le licenciement. Ses prévisions légitimes par rapport aux chances d'aboutir d'une telle action seraient faussées si l'employeur était admis à réparer a posteriori les imperfections d'une lettre de motivation.

Le caractère réel et sérieux du motif de licenciement tenant à la consommation d'alcool sur le lieu du travail

La société D reproche à A d'avoir consommé des boissons alcooliques sur son poste de travail et verse à titre de preuve une attestation testimoniale du contrôleur opérationnel B qui dit ce qui suit :

« Dans la nuit du 16 juin 2011, vers 00.45 heures j'ai été contacté par le bureau de contrôle pour aller chercher M. A.) à la sortie de l'autoroute A7 suite à un contrôle de police avec immobilisation de son véhicule. Arrivé sur les lieux, en me présentant aux forces de l'ordre, ceux-ci me confirment que sa voiture est bien bloquée suite à un contrôle positif alcoolémique.

M. A.) sortant de son poste à la (xxx) n'a pu que consommer sur son temps de travail.

Je l'ai reconduit jusqu'à Luxembourg où une personne de sa connaissance est venue le chercher pour le reconduire chez lui. Durant le trajet il a tenu des propos insultants sur la société mais je n'en ai pas tenu compte du fait de son état fortement alcoolisé. »

Si A ne conteste pas avoir été arrêté par les agents de police ni que le contrôle d'alcoolémie a été positif et que la conti-

nuation de la conduite de son véhicule lui a été interdite, il conteste toutefois avoir consommé de l'alcool sur son lieu de travail et donne à considérer que l'employeur n'a produit aucun témoin oculaire à l'appui de ses affirmations. Il est d'avis que la seule déclaration du témoin B selon laquelle il aurait été dans un « état fortement alcoolisé », qui se baserait sur des observations faites quelque 45 minutes après son départ de son poste de travail est insuffisante pour permettre d'en déduire qu'il aurait bu sur son lieu de travail.

Selon les affirmations de la société D, non contestées par A, celui-ci a travaillé le jour en question de 17.20 à 23.59 heures sur le site de (xxx) à DIEKIRCH. Il a été arrêté vers 00.30 heures par la police à la sortie de l'autoroute d'Ettelbruck. Alors même que le taux exact d'alcoolémie n'est pas connu, la Cour ne disposant pas du procès-verbal des agents de police, il est établi que la continuation de la conduite de son véhicule lui a été interdite. Il en suit qu'il se trouvait à 00.30 heures dans un état alcoolique prohibé par la loi, état confirmé par le témoin B qui l'a vu vers 00.45 heures.

Au vu de toutes les données de l'espèce, et au vu également du fait que tout en contestant avoir bu de l'alcool sur son lieu de travail, A n'a pas pour autant expliqué où il aurait consommé après son travail une quantité d'alcool telle que

le test d'alcoolémie s'avère positif, par exemple en rentrant après son travail dans un débit de boissons, ou en buvant une fois à bord de son véhicule, la Cour tient pour acquis qu'il a consommé de l'alcool sur son lieu de travail.

Le fait de consommer de l'alcool sur le lieu de travail constitue en principe une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat, une personne alcoolisée n'étant pas en possession de toutes ses facultés physiques et psychiques pour remplir son travail de façon efficiente.

En l'espèce cependant, il ne résulte d'aucun élément du dossier que A s'enivrait régulièrement sur son lieu de travail. L'employeur ne lui a pas non plus reproché une mauvaise exécution de son travail, le soir en question, due à son état alcoolisé.

Au vu du fait qu'il s'agissait d'un fait isolé commis par un salarié ayant une ancienneté de service de presque 10 ans - engagé le 21 mars 2002, il a été licencié le 16 juin 2011 - et que l'employeur a admis lui-même dans la lettre de licenciement que son subordonné était confronté à des difficultés familiales, la Cour juge abusif de sanctionner cette faute unique par un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement doit donc être déclaré abusif.

5. « Le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé. »

Arrêt de la CJUE (première chambre) du 12 juin 2014, Bollacke, affaire C-118/13

Faits et procédure

M. Bollacke était salarié de l'entreprise K + K depuis le 1^{er} août 1998. Depuis 2009, en raison d'une maladie grave, il avait été placé en incapacité de travail totale, incapacité qui a été maintenue jusqu'à la date de son décès le 19 novembre 2010. Le défunt disposait d'un droit à un minimum de 140,5 jours de congé annuel non pris.

Le litige ayant donné lieu à cette décision de la Cour de justice opposait Mme Bollacke à l'employeur de son défunt mari.

La législation allemande prévoit qu'il convient d'indemniser le congé qui n'a pu être pris et ne peut plus l'être du fait de la cessation de la relation de travail. Mme Bollacke avait donc réclamé cette indemnité auprès de l'ancien employeur de son mari, indemnité qui lui a été refusée par ce dernier, au motif que ce droit n'était a priori pas transmissible par voie successorale.

Mme Bollacke a donc saisi la juridiction de première instance, qui l'a déboutée de sa demande. En effet, le droit à indemnisation prévu par la législation allemande

ne naît pas lorsque la relation de travail cesse du fait du décès du travailleur. Mme Bollacke a fait appel de cette décision.

La Cour d'appel a considéré que la solution du litige nécessitait l'interprétation d'une disposition de droit de l'Union, en particulier l'article 7 de la directive 2003/88 ayant codifié la directive 93/104/CE relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Article 7 de la directive 2003/88 :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

La question préjudicielle

« L'article 7 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales, telles que celles en cause au principal, qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à une indemnité financière au titre des congés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur et, dans l'affirmative, si le bénéficiaire d'une telle indemnité dépend d'une demande préalable de l'intéressé ? »

L'appréciation de la Cour

Un droit à indemnité en cas d'impossibilité de prise effective du congé

La Cour commence par rappeler que le droit au congé annuel payé constitue un principe du droit social de l'Union revê-

tant une importance particulière. La mise en œuvre de ce droit se fait dans les limites de la directive précitée.

Les articles 17 à 21 de la directive énoncent expressément les exceptions aux dispositions de la directive envisageables. L'article 7 ne fait pas partie des règles auxquelles il est possible de déroger.

Par ailleurs, le droit au congé annuel ainsi que le droit d'obtenir un paiement à ce titre constituent les deux volets d'un droit unique. De ce fait, lorsque la prise effective du congé est devenue impossible en raison de la cessation de la relation de travail, le salarié doit néanmoins pouvoir jouir de son congé, en l'occurrence sous forme pécuniaire via l'octroi d'une indemnité.

Un droit à indemnité en cas de cessation de la relation de travail du fait du décès du salarié

La Cour a eu l'occasion d'interpréter la notion de congé annuel payé en ce sens que pendant la période de repos correspondant au congé, le salarié a droit au maintien de sa rémunération ordinaire.

De plus, le droit au congé annuel constituant un droit fondamental du travailleur consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne peut faire l'objet d'une interprétation restrictive.

La Cour précise ensuite que l'ouverture de ce droit est soumise à deux conditions : la relation de travail a pris fin et le salarié n'a pas pris la totalité des congés aux-

quels il avait droit à cette date. Il ne peut en être autrement lorsque la cessation de la relation de travail est due au décès du salarié, car cela signifierait « qu'une occurrence fortuite, échappant au contrôle tant du travailleur que de l'employeur, entraînerait rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même ». Le décès du salarié ne dispense donc pas l'employeur du paiement de cette indemnité.

L'attribution de l'indemnité n'est pas subordonnée à l'existence d'une demande préalable

Conformément à la directive, ce droit est directement conféré au salarié sans qu'il soit nécessaire pour lui d'intervenir à cet égard. L'attribution de cette indemnité n'est conditionnée que par la réalisation des deux conditions précitées, ce qui exclut la nécessité d'une demande préalable.

La décision de la Cour

« L'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales, telles que celles en cause au principal, qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à une indemnité financière au titre des congés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur. Le bénéficiaire d'une telle indemnité ne saurait dépendre d'une demande préalable de l'intéressé. »