Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 38835 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER du 5 avril 2012,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

comparant par Maître Jean-Louis UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 janvier 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A, au service de la société B s.à r.l. à partir du 1er avril 2010, s'est par courrier recommandé du 30 août 2010 vu licencier avec un préavis de deux mois. Suite à sa demande des motifs en date du 4 septembre 2010, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par lettre recommandée du 24 septembre 2010.

Par lettre recommandée du 25 octobre 2010, A a été licencié avec effet immédiat pour faute grave. Ce licenciement était motivé en les termes suivants : *« En effet depuis le 3/10/2010, soit depuis 22 jours d'affilée, vous êtes absent de votre lieu de travail sans excuse ni justification aucune. »*

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Diekirch le 18 février 2011, A a régulièrement fait convoquer son ancien employeur, la société B s.à r.l., pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat, subsidiairement suite à son licenciement avec préavis, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de congé non pris : p.m.
- Dommage matériel (3 mois x 1.724,83 €) : 5.174,49 €
- Dommage moral : 3.000,00 €

Total : 11.624,15 €.

Par la suite, il a demandé acte de la réduction de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel du chef de licenciement abusif à la somme de 349,95 €.

Par jugement du 5 mars 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat régulier et justifié, a déclaré non fondées les demandes en relation avec le licenciement avec effet immédiat, a dit fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pour le montant de 4,79 € et non fondée pour le surplus, a dit non fondée la demande en délivrance du certificat de travail rectifié, a, quant aux demandes en relation avec le licenciement avec préavis, admis la société B s.à r.l. à prouver par l'audition du témoin C certaines fautes professionnelles de A et a finalement réservé les indemnités de procédure et les frais.

Pour déclarer le licenciement régulier, le tribunal a tout d'abord retenu que A, qui a prétendu avoir été licencié pendant la période où il a bénéficié de la protection contre le licenciement édictée par l'article L.121-6 du code du travail, n'a pas

rapporté la preuve de la réception du certificat de maladie par l'employeur dans les trois jours de son absence.

Le tribunal en a conclu que A ne remplit pas les conditions requises pour pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail. Il a considéré qu'il n'est pas nécessaire d'examiner si A a averti son employeur conformément à l'article L.121-6.(1) du code du travail.

Le tribunal a finalement dit que le comportement de A, qui a laissé l'employeur pendant vingt-cinq jours dans l'ignorance quant à son retour au travail, dénote une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue dès lors une faute grave justifiant son licenciement avec préavis.

Par exploit d'huissier du 5 avril 2012, A a interjeté appel limité en ce que les premiers juges ont dit que le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 25 octobre 2010 était régulier et justifié, en ce qu'ils l'ont débouté de toutes ses demandes en indemnisation résultant du licenciement avec effet immédiat intervenu à son encontre et en ce qu'ils ont dit non fondée sa demande en délivrance du certificat de travail rectifié.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

A reproche tout d'abord aux premiers juges de ne pas avoir admis qu'il a bénéficié de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du code du travail.

Pour établir cette protection, A a versé un certificat médical établi le 30 septembre 2010 lui attestant une incapacité de travail à 100 % du 1er octobre 2010 au 11 novembre 2010.

Il a encore versé deux attestations établies le 6 janvier 2013 par D et par E.

Ces attestations sont rédigées en les termes suivants :
« Je soussigné E (...) viens par la présente confirmer que suite à l'incapacité de travail de A du 1/10/21010 au 11/11/2010, j'ai téléphoné à la société B, plus précisément à la secrétaire, pour lui dire que A était en maladie à partir du 1/10/2010 – 11/11/2010 et ce le 1/10/2010 le matin, j'ai aussi demandé l'adresse de la caisse de maladie, afin d'envoyer un certificat. Dans la lettre du 2 novembre 2010 vous trouverez la déclaraton de mon père D, qui a posté les certificats médicaux, un pour le patron, un pour la caisse de maladie. »

« Je soussigné D (...) déclare par la présente que le 1/10/2010 j'ai bien posté les certificats de A que je considère comme mon beau-fils, même si il a divorcé de ma fille. Je ne comprends évidemment pas pourquoi la caisse de maladie aurait reçu le certificat et le patron non ?

Je réafirme donc avoir bien posté le 1/10/2010 les 2 certificats un pour B. L'autre pour la caisse de maladie. »

La Cour admet comme établis les faits relatés dans les deux attestations.

La société B s.à r.l. conteste que A ait rempli les conditions pour pouvoir bénéficier de la protection de l'article L.121-6 du code du travail.

Elle soutient que l'avertissement prévu par l'article L.121-6.(1) du code du travail aurait dû être donné à son gérant statutaire et non à la secrétaire.

Elle soutient en outre que A, à qui incombe la charge de la preuve, n'a pas prouvé, conformément aux exigences de l'article L.121-6. (2) et (3) du code du travail la réception du certificat de maladie par l'employeur endéans les trois jours.

L'article L.121-6 est rédigé en les termes suivants :
« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.
L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.
(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.
(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail….
Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.
La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

En vertu de l'article L.121-6.(2) du code du travail, le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie, doit prouver la réception du certificat de maladie par l'employeur endéans les trois jours, autrement dit il doit prouver que l'employeur a été mis en possession du certificat endéans le délai.

A devrait donc prouver qu'il y a eu réception du certificat par l'employeur au plus tard le 5 octobre 2010, A n'ayant pas eu à travailler le vendredi 1er octobre 2010 et le samedi 2 octobre 2010, et son premier jour de travail ayant été le 3 octobre 2010.

Il faut constater que A n'a pas rapporté la preuve qui lui incombe, alors qu'on ne peut déduire du fait qu'un certificat a été posté par lettre simple, que ce certificat soit nécessairement parvenu entre les mains de l'employeur.

A défaut par A d'avoir prouvé qu'il a rempli la condition prévue par l'article L.121-6.(2) et (3) du code du travail, il s'avère oiseux d'examiner, comme l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, si la condition de l'article L.121-6.(1) du code du travail est remplie.

La protection contre le licenciement n'étant pas établi, A ne peut pas se prévaloir du caractère abusif de son licenciement pour être intervenu pendant la période de protection.

La société B s.à r.l. soutient qu'elle n'a jamais été informée de l'état de maladie de A et qu'elle n'a jamais reçu de certificat médical.

Elle demande dès lors la confirmation du jugement en ce qu'il a admis que A a commis une faute grave en ne l'informant pas de son retour au travail.

Pour contester l'existence d'une faute grave dans son chef, A argumente que l'information donnée le 1er octobre 2010 par téléphone qu'il était malade et l'envoi à l'employeur de son certificat en date du 1er octobre 2010 permettent d'écarter l'hypothèse d'une inobservation consciente et volontaire par lui de ses obligations d'information de l'employeur concernant son état de maladie.

Il fait encore valoir que l'absence de 22 jours était de toute façon due à sa maladie valablement documentée par le certificat médical dûment remis dans le délai de trois jours.

Il avance en outre que n'ayant été licencié que le 25 octobre, soit 25 jours après le premier jour de son arrêt, il y a lieu d'admettre que la société B s.à r.l. a été dûment avisée de son incapacité de travail.

Il prétend finalement que le non-respect même fautif par le salarié de son obligation de remettre à son employeur un certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence pour cause de maladie ne constitue pas, en lui-même et en tant que fait unique, une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le salarié est obligé de justifier ses absences sur le lieu de travail par la preuve qu'il a mis, endéans le délai de l'article L.121-6.(2) du code du travail, l'employeur en possession d'un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

En l'occurrence, la preuve de la mise en possession de la société B s.à r.l. endéans le délai ne résulte ni de l'envoi du certificat en date du 1er octobre 2010, ni de la date du licenciement.

A défaut de cette preuve, l'absence de A sur son lieu de travail du 3 octobre 2010 jusqu'au 25 octobre est une absence non justifiée constitutive d'une faute grave permettant un licenciement avec effet immédiat.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que le tribunal a déclaré que le licenciement du 25 octobre 2010 est régulier.

C'est également à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande en délivrance d'un certifict de travail rectifié au motif qu'en raison de son absence A est resté en défaut de rapporter la preuve du bien-fondé de cette demande.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel de A n'est pas fondé.

A, qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.