Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juillet deux mille quatorze.

Numéro 39939 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 14 mai 2013,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 janvier 2014.

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

Par requête du 26 janvier 2012 A, au service de la société anonyme B depuis le 1er septembre 1997 en qualité de « technicien de maison » plus particulièrement de responsable du parking X à (…), parking principal de l'hôpital (…), fut licencié avec effet immédiat le 27 octobre 2011 pour absence injustifiée depuis le 24 octobre 2011, précédée de deux avertissements, licenciement qu'il qualifia d'abusif pour réclamer différents montants indemnitaires plus amplement repris dans la prédite requête.

Il contesta tant la précision que la réalité et la gravité des motifs lui reprochés et soutint avant tout avoir été licencié en période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, ce que la société employeuse contesta.

Le tribunal du travail a par jugement du 8 avril 2013 déclaré le licenciement régulier et déclaré les demandes en indemnisation de A non fondées.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que le salarié n'avait pas rapporté la preuve d'avoir été protégé contre le licenciement par application de l'article L.121-6 du code du travail, que la lettre de licenciement répondait au critère de précision requis. Le tribunal a décidé *« qu'au vu des mises en gardes antérieures, le fait de ne pas prévenir l'employeur de la prolongation de son état d'incapacité de travail, le lundi, 24 octobre 2011 ni les jours suivants ni d'envoyer de certificat médical, constitue une faute grave du salarié, dès lors que l'obligation de se présenter à son lieu de travail, sinon d'expliquer son absence et de fournir les pièces justificatives est une obligation élémentaires du salarié ».*

Le prédit jugement fut régulièrement entrepris par A par acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 14 mai 2013.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement déféré.

Il offre de prouver par témoin d'avoir envoyé dans le délai légal son dernier certificat de maladie à son ancien employeur et réclame les mêmes montants que ceux réclamés en première instance.

Il maintient les mêmes arguments qu'en première instance, à savoir l'imprécision de la motivation, la protection contre le licenciement dès lors qu'il a envoyé le certificat litigieux à son employeur dans le délai légal et l'absence de gêne de

l'entreprise suite à ses absences. En ce qui concerne cette absence de gêne, il verse une attestation judiciaire de laquelle il résulte qu'en son absence, l'organisation de son travail ne subissait aucune gêne. Il conclut à l'absence de gravité de la faute reprochée au vu de son ancienneté de service de 14 années, ce d'autant plus que les deux avertissements lui faits concernent des faits différents et ont été envoyés pendant sa période de maladie.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Elle conteste la pertinence de la déposition du témoin C et verse une attestation judiciaire en sens contraire.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement répondait au critère légal de précision.

Concernant la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du code du travail dont se prévaut le salarié pour conclure au caractère abusif de son licenciement, il y a lieu de rappeler, à l'instar du tribunal du travail, que le salarié doit remplir deux obligations pour en bénéficier ; la première obligation consiste à informer l'employeur le premier jour de l'incapacité de travailler et la deuxième consiste a faire parvenir dans le délai de trois jours le certificat médical attestant l'incapacité de travailler, avec la considération que cette deuxième obligation implique que l'employeur doit avoir reçu le certificat endéans les trois jours.

Il suit des considérations qui précèdent, que le salarié qui tente en l'espèce d'établir l'envoi et non la réception par l'employeur du certificat médical ne rapporte pas la preuve qu'il remplit les obligations légales lui permettant d'être protégé contre le licenciement.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé que le salarié n'était pas protégé au moment du congédiement.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

L'appelant fait ensuite grief aux juges de première instance d'avoir considéré comme faute grave le fait de ne pas avoir informé l'employeur de la prolongation de sa maladie et de ne pas avoir justifié son absence pendant quatre jours. Selon lui cette qualification de faute grave n'est pas de mise au vu des circonstances de la cause, plus précisément de son ancienneté de service de plus de 14 ans sans le moindre avertissement, à l'exception de ceux intervenus pendant son congé de maladie.

Le tribunal du travail a correctement rappelé les dispositions de l'article L.124-10.(1) applicable en l'espèce ainsi que la définition de la faute grave.

S'il est un fait que la négligence commise par un salarié qui omet d'informer son employeur de la prolongation de sa maladie ne constitue pas forcément et nécessairement une faute grave en cas de licenciement avec effet immédiat, il en va autrement si ce salarié n'en est pas à sa première négligence comme en l'espèce, partant lorsque la négligence commise par le salarié ne constitue pas un acte isolé et unique.

En effet, A qui était en congé de maladie depuis le 29 septembre 2011, soit depuis un mois, s'est vu avertir à deux reprises par écrit par son employeur pendant cette période justement parce qu'il s'absentait régulièrement sans prévenir l'employeur, laissant ce dernier dans l'ignorance la plus totale quant à la situation de son salarié qui avait pour fonction de surveiller le parking de l'hôpital d'Esch-sur-Alzette.

La Cour considère que cette attitude désinvolte du salarié est de nature à compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'*« Au vu des mises en gardes ci-avant énoncées, le fait de ne pas prévenir l'employeur de la prolongation de son état d'incapacité de travail, le lundi, 24 octobre 2011 ni les jours suivants ni d'envoyer de certificat médical, constitue une faute grave du salarié.*
En effet, l'obligation de se présenter à son lieu de travail, sinon d'expliquer son absence et de fournir des pièces justificatives est une obligation élémentaire du salarié.
Contrairement au moyen du requérant, une absence injustifiée de quatre jours consécutifs est d'une gravité suffisante pour justifier la rupture immédiate des relations de travail. En laissant l'employeur dans l'ignorance de la reprise du travail et de la durée prévisible pendant laquelle ce salarié sera absent, la faute du salarié perturbe nécessairement le bon fonctionnement de l'entreprise, ce d'autant plus eu égard à deux avertissements préalables récents pour des faits de même nature.
Le licenciement avec effet immédiat est dès lors justifié.»

C'est partant également à bon droit et en conséquence qu'il a débouté le salarié de ses demandes indemnitaires.

Il en suit que les offres de preuve formulées de part et d'autre sont à rejeter pour être superflues.

Le jugement est partant à confirmer dans son intégralité.

Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter faute pour les parties de ne pas avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge une partie des frais non compris dans les dépens.

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 dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.