Assistance judiciaire accordée à B par décision du délégué du bâtonnier à l'assistance judiciaire du 4 novembre 2010

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juin deux mille quinze.

Numéro 40616 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 :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER de Luxembourg du 12 juillet 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierre-Marc KNAFF, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 mars 2015.

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

Par requête du 17 décembre 2010, B réclama à son ancien employeur, la société A SARL, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires, ainsi que des arriérés de salaires pour la période de mai à septembre 2010 et une indemnité pour congés non pris.

Au service de l'employeur comme manœuvre depuis le 2 mai 2005, B fut licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 6 octobre 2010 en raison d'une absence injustifiée depuis le 16 septembre 2010 ayant causé une désorganisation au sein de l'entreprise.

Le salarié, qui a été victime d'un accident du travail le 13 mai 2010, et fut en incapacité de travail continue depuis cette date, prétendit dans un premier temps, que le licenciement est intervenu dans une période de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur, partant en violation de l'article L.121-6 du code du travail, et contesta dans un second temps tant la précision que la réalité et la gravité du fait lui reproché.

L'employeur, qui ne contesta pas avoir été informé de la prolongation de l'incapacité de travail de son salarié, contesta cependant avoir reçu un certificat médical pour la période litigieuse dans le délai légal de trois jours.

Par un jugement rendu contradictoirement le 15 octobre 2012, le tribunal du travail déclara le licenciement de B, intervenu en date du 6 octobre 2010 abusif. Il déclara les demandes du salarié fondées, à l'exclusion de la demande relative au préjudice matériel qu'il a rejetée. ; il a partant condamné la société A s.à r.l. à payer de ces chefs à B la somme de 17.720,68€ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement ; il a donné acte à B qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a tout d'abord retenu que *« si l'employeur n'a pas contesté avoir été informé de la prolongation de la maladie, le requérant n'a cependant pas rempli la condition du paragraphe deux de l'article L.121-6 du code du travail dans la mesure où il n'a pas rapporté la preuve que l'employeur était en possession du certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence*», pour décider que la deuxième condition de l'article précité n'était pas respectée, de sorte que le salarié ne pouvait bénéficier des dispositions protectrices prévues par la loi.

Le tribunal du travail a ensuite, pour déclarer le licenciement abusif, retenu que *« l'employeur était parfaitement au courant de l'accident du travail du salarié, qui a entraîné pour ce dernier une longue incapacité de travail et qu'il en a averti son employeur, de sorte que son absence était excusée, justifiée et excusable, le seul reproche pouvant lui être fait, c'est de ne pas s'être assuré de la remise effective du certificat à l'employeur ».*

Par un deuxième jugement rendu sur opposition le 6 mai 2013, le tribunal du travail a relevé, que l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a, par requête du 15 novembre 2012, formé opposition contre le premier jugement pour récupérer les indemnités de chômages avancées au salarié pendant une période déterminée. Il a déclaré cette opposition irrecevable, dans la mesure où elle a été formée contre un jugement rendu contradictoirement et non par défaut.

La société A a régulièrement interjeté appel contre les deux jugements par acte d'huissier de justice du 12 juillet 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et de dire, par réformation, que le licenciement de B est régulier, partant de débouter le salarié de toutes ses demandes et de la décharger de toute condamnation.

L'intimée conclut à la confirmation, mais pour d'autres motifs, du jugement déféré.

Il estime en effet, que son licenciement est ab initio abusif, pour être intervenu en période de protection prévue par l'article L.121-6 du code du travail; il conteste encore avoir commis une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Il interjette appel incident de la décision relative aux indemnités lui allouées pour le préjudice tant matériel que moral, dont il demande l'augmentation.

<u>Quant à la protection de l'article L.121-6 du code du travail</u>

Pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du code du travail, le salarié a l'obligation, non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour de son absence, mais également de lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

Ces obligations restent les mêmes en cas de prolongation de maladie, comme en l'espèce.

L'employeur qui ne conteste pas avoir été informé de la prolongation de la maladie de son salarié le premier jour, conteste cependant avoir reçu le certificat médical couvrant la période litigieuse dans le délai légal de trois jours.

Le salarié au contraire soutient, pièces à l'appui, avoir posté une lettre recommandée contenant le certificat médical, soit le premier jour de la prolongation, le 14 septembre 2010, que l'employeur en a été avisé dès le lendemain, soit le 15 septembre 2010, que l'employeur n'est cependant pas allé retirer le courrier recommandé auprès des services postaux, raison pour laquelle il n'était pas en possession du certificat médical le troisième jour de l'absence du salarié; que la lettre recommandée, et partant le certificat médical, a partant été retournée au salarié le 15 octobre 2010, soit après le licenciement.

Il en conclut, que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu que l'employeur n'avait pas été mis en possession du certificat médical dans le délai légal et qu'il n'était pas protégé contre le licenciement, dès lors que c'est par la seule négligence de l'employeur qu'une telle situation s'est créée.

Il estime avoir agi en toute bonne foi en postant une lettre recommandée le premier jour de la prolongation, tandis que l'employeur a agi de mauvaise foi en ne retirant pas le courrier recommandé dont il a été avisé par la poste, de sorte que le licenciement est abusif.

Pour décider que le salarié n'était pas protégé contre le licenciement dès lors qu'il n'avait pas rempli la condition de la remise du certificat de maladie dans les trois jours, le tribunal du travail a retenu la motivation suivante:
« C'est à tort que le requérant soutient que la disposition légale selon laquelle le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence serait à interpréter en ce sens qu'il suffirait que le

certificat soit envoyé endéans les trois jours mais qu'il n'exigerait pas pour autant qu'il parvienne entre les mains de l'employeur endéans ce même délai.
Le terme de « soumettre » étant synonyme de « fournir » ou « présenter » signifie que l'employeur doit être en possession du certificat médical au plus tard le troisième jour de l'absence de son salarié.
Décider le contraire serait exposer l'employeur aux aléas du fonctionnement de la poste et reviendrait à vider de tout sens le paragraphe (2) et proroger le délai de 3 jours de façon tout à fait arbitraire dans la mesure où le jour de la réception du certificat médical serait tributaire à la fois du lieu d'habitation du salarié, l'acheminement du courrier en provenance de la région frontalière prenant plus longtemps qu'un courrier posté au Luxembourg, et du jour auquel le salarié poste sa lettre.
C'est à tort que le requérant soutient que la protection du salarié serait complètement aléatoire alors que la vitesse de la soumission du certificat médical dépendrait de la rapidité des services postaux alors que d'une part il existe de nos jours d'autres moyens de transmission à savoir le fax et le courrier électronique et qu'un salarié même non en état de se déplacer en raison de son incapacité de travail peut toujours charger quelqu'un d'autre d'apporter le certificat médical dans l'entreprise (v. en ce sens, CSJ 30 juin 2011, X s.à r.l. c/ Y, n° du rôme 36496). »

La Cour ne saurait suivre ce raisonnement.

Il résulte en effet des pièces soumises tant à l'appréciation du tribunal du travail que de la Cour, que B a, en date du 14 septembre 2010, soit le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, envoyé par lettre recommandée à l'employeur son certificat médical, que l'employeur a été avisé de ce courrier recommandé le lendemain, soit le 15 septembre, en l'occurrence le deuxième jour de la prolongation de la maladie.

Il est encore acquis en cause que l'employeur n'a pas retiré la lettre recommandée auprès des bureaux de la poste, puisque la lettre a été retournée au salarié un mois plus tard, c'est-à-dire après son licenciement, avec la mention « non retirée ».

Il résulte des considérations qui précèdent, plus particulièrement de la mention « avisée à l'employeur », que le salarié a bien rempli l'obligation de la remise dans les trois jours de l'absence du certificat médical à l'employeur, conformément à l'article L-121-6 du code du travail.

Admettre la motivation des juges de première instance à cet égard revient à rendre la mise en œuvre de la mesure de protection du salarié en cas de maladie, instituée par la loi, contre tout licenciement dépendante de la seule volonté de l'employeur, dès lors que le salarié n'a plus, une fois la lettre postée, aucune influence sur le sort qui y sera réservé par le destinataire.

Si le législateur a exigé du salarié, pour pouvoir se prévaloir de la mesure protectrice instituée par l'article L.121-6 du code du travail en période de maladie, l'accomplissement de deux conditions cumulatives, il n'a pas eu l'intention de laisser à la volonté de l'employeur la mise en œuvre de cette protection.

Il y a partant de déclarer le licenciement ab initio abusif, bien que pour des motifs différents.

Abusivement licencié, le salarié a droit, en vertu de l'article L.124-6 du code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis qui, en l'occurrence et compte tenu de l'ancienneté de service du salarié est de quatre mois, dès lors équivalente à la somme de 8.511,46 euros, sous réserve cependant de la déduction des indemnités de chômage perçues par lui pendant la période concernée suivant l'article L.521-4.(5) du code du travail.

Le salarié peut encore prétendre, conformément à l'article L.124-12(1) du code du travail, à la réparation des dommages tant matériel que moral subis suite au congédiement abusif, à condition qu'il établisse que les préjudices allégués sont réels et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié fait grief au tribunal du travail d'avoir évalué son préjudice matériel par rapport à une période de référence de seulement quatre mois. Il demande à la Cour de fixer les dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi sur base d'une période de référence de huit mois.

Or, c'est à bon droit et suite à une analyse correcte de la situation tant financière que matérielle du salarié après le licenciement, que le tribunal du travail a tenu compte d'une période de référence de quatre mois et déclaré la demande afférente du salarié non fondée, dans la mesure où les pertes subies par le salarié pendant cette période de quatre mois sont déjà couvertes par l'indemnité compensatoire de préavis de quatre mois lui allouée.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Le salarié réclame encore par voie incidente l'augmentation des dommages intérêts lui alloués en première instance du chef de préjudice moral à la somme de 2 x 2.128,00 = 4.255,73 euros.

Eu égard aux circonstances entourant le licenciement du salarié, plus particulièrement le fait qu'il a été licencié pendant la période de protection contre le licenciement et suite à un accident du travail, compte tenu de son ancienneté de service de plus de cinq années et de ses bons états de service, ainsi que de l'atteinte

portée à sa dignité, il parait adéquat, par réformation, de faire droit à sa demande et de fixer à 3.000 euros les dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi interjette appel incident contre le jugement de première instance et réclame contre la partie mal-fondée le montant de 5.089,1 euros avancé par lui au titre des indemnités de chômage pour la période de décembre 2010 à juin 2011 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

En vertu de l'article L.521-4.(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le montant des indemnités que l'employeur est condamné à rembourser sera toutefois porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié.

Dans la mesure où le licenciement a été déclaré abusif, la demande de l'ETAT est en principe fondée contre la société A SARL.

Dès lors que la période de référence pour la fixation des dommages et intérêts dus au salarié a été fixée à quatre mois, que cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, l'assiette de calcul des allocations de chômage dont l'ETAT pourra obtenir le remboursement s'étale du 29 décembre 2010 jusqu'au 6 février 2011 (fin de la période de référence de quatre mois).

L'employeur est partant tenu, sur base des pièces versées, à rembourser à l'ETAT les indemnités de chômage avancées au salarié pendant la susdite période, soit 178,52 (décembre 2012) + 1.884,86 (janvier 2011) + 296,48 + (février 2011) = 2.359,87 euros.

De la sorte, l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié peut définitivement prétendre en vertu de l'article L.521-4.(5) du code du travail est de 8.511,46 – 2.359,87 = 6.151,59 euros.

Le salarié ne réclame pas d'indemnité de procédure, précisant qu'il bénéficie de l'assistance judiciaire depuis le 4 novembre 2010, et l'employeur n'en réclame pas non plus.

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,

dit que les appels principal et incident sont recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de B en réparation du préjudice moral fondée pour la somme de 3.000 euros,

dit la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis après déduction des indemnités de chômage (article L.521-4.(5) du code du travail) fondée pour un montant de 6.151,59 euros,

partant condamne la société A SARL à payer à B la somme de 3.000 + 6.151,59 = 9.151,59 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

dit la demande de l'ETAT recevable et fondée pour la somme de 2.359,87 euros,

condamne la société A SARL à payer à l'ETAT la somme de 2.359,87 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande de l'ETAT jusqu'à solde,

condamne la société A SARL aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Filipe VALENTE qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.