

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux janvier deux mille quinze.

Numéro 41201 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 Roland FUNK de Luxembourg du 12 mai 2014,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, ayant fait le commerce sous la dénomination « GARAGE B », établie et ayant son siège social à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit FUNK,

comparant par Maître Max GREMLING, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 octobre 2014.

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

A a été au service de B ayant fait le commerce sous la dénomination « Garage B » depuis le 5 mai 1986 en tant que mécanicien.

Le 23 avril 2010, il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis débutant le 1^{er} mai 2010 et devant expirer le 31 octobre 2010. Le 31 août 2010, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

Cette lettre qui fait l'objet du présent litige est de la teneur suivante :

« Par la présente et pour autant que de besoin, je résilie avec effet immédiat pour faute grave le contrat de travail qui vous lie à mon entreprise.

Le motif du licenciement réside dans le fait que depuis l'expiration de votre dernière période d'incapacité de travail jusqu'au 21 août 2010 qui était un samedi, soit depuis le lundi 23 août 2010, vous ne vous êtes plus présenté à votre travail.

Depuis lors, soit depuis plus d'une semaine, vous ne nous avez pas contacté pour nous renseigner sur les raisons de votre absence.

Il y a donc résiliation implicite et formellement irrégulière du contrat de travail de votre part.

Pour autant que cela ne soit considéré comme tel, la présente vaut donc résiliation formelle de ce contrat de ma part.

Votre attitude, constituant un refus de travail prolongé, est inacceptable et votre comportement ne me permet plus de vous maintenir à mon service.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments très distingués. »

Par requête du 20 septembre 2011, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif les montants plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance. Il demanda également une indemnité de procédure de 750 euros.

A l'audience des plaidoiries, il réduisit sa demande relative au préjudice moral à la somme de 10.000 euros et augmenta celle ayant trait au préjudice matériel à 38.293,87 euros.

Il contesta tant le caractère réel que sérieux du motif invoqué. B, au contraire, soutint qu'A ne s'est plus présenté à son lieu de travail depuis le 23 août 2010, sans

l'informer ni sur les raisons de son absence, ni sur sa durée. Ce comportement constituerait une rupture implicite, mais irrégulière, de la relation de travail à l'initiative du salarié. A titre subsidiaire, il fit valoir que le licenciement est justifié par l'absence prolongée, mais non excusée d'A. Il contesta avoir été informé dès le 23 août 2010 de l'incapacité de travail du requérant et affirma ne pas avoir reçu de certificat médical, même après l'envoi de la lettre de licenciement.

Par son jugement du 13 mars 2014 le tribunal du travail, après avoir constaté que toute démission dans le chef d'A laisse d'être établie, a dit que le licenciement avec effet immédiat du 31 août 2010 est régulier et légitime et a débouté A de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord constaté qu'en l'espèce une volonté expresse de démissionner ne ressort pas des éléments de la cause.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, le tribunal a retenu qu'A ne prouve pas avoir informé son employeur le premier jour de son incapacité de travail ou lui avoir soumis un certificat de maladie, vu que l'envoi recommandé à l'attention de son employeur, lui fut retourné avec les mentions « retour » et « adresse incorrecte ». Face aux contestations de l'employeur, A, resterait également en défaut de rapporter l'existence d'une incapacité de travail médicalement constatée. Le tribunal a encore constaté que le défaut de remise des certificats de maladie, voire l'absence de toute information par le salarié sur la prolongation de sa maladie à partir du 23 août 2010 ont nécessairement perturbé le service du garage.

Par exploit d'huissier du 12 mai 2014 A a régulièrement relevé appel du jugement lui notifié le 24 mars 2014.

L'appelant conclut, par réformation, à entendre dire le licenciement abusif, sinon irrégulier et à entendre condamner l'employeur à lui payer la somme de 28.836,24 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, d'indemnité de départ et indemnité compensatoire de préavis. Il demande encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A conteste toute faute grave dans son chef. Il reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'employeur comptait encore bénéficier de son travail, alors qu'il était déjà en maladie continue depuis le début de son préavis lequel devait s'achever le 31 octobre 2010. En cas de désorganisation de l'entreprise, il aurait incombé à l'employeur de pourvoir à son remplacement dans les plus brefs délais. Or,

l'employeur n'aurait même pas pris la peine d'énoncer un quelconque motif, y compris général, de désorganisation de son entreprise.

L'appelant conteste par ailleurs avoir eu une attitude désinvolte à l'égard de son employeur. Il soutient l'avoir informé le premier jour de son absence, soit le lundi 23 août 2010 et de lui avoir envoyé par lettre recommandée le certificat d'arrêt de travail dès la connaissance de la prolongation de son arrêt de maladie, soit le vendredi 20 août 2010. Il aurait de même notifié à nouveau par lettre recommandée le certificat de prolongation à l'employeur dès le moment où il avait pris connaissance que le certificat n'avait pas pu être délivré à l'employeur, du fait que l'adresse renseignée sur l'envoi en recommandé contenait une erreur, imputable selon l'appelant à l'employé des Postes et Télécommunications française.

Enfin, il y aurait lieu de considérer qu'il était aux services de l'intimé depuis plus de 24 années et qu'il n'a jamais fait l'objet d'un avertissement. Dès lors le licenciement avec effet immédiat serait disproportionné au regard de son comportement. Il aurait été des plus dévasté sur le terrain psychologique suite à son licenciement d'abord avec préavis et par la suite avec effet immédiat.

B de son côté fait valoir qu'A a fait l'objet d'un licenciement avec préavis en raison du fait que la qualité de son travail était devenue durant les dernières années de son engagement de plus en plus insatisfaisante, voire même dangereuse pour les clients, toutes les doléances étant relatées dans sa lettre de motivation du 10 juin 2010 et appuyées par pièces. Il soutient qu'A est tombé malade dès le début de son préavis et que sa longue période de maladie n'a été entrecoupée que par trois semaines de congé du 12 au 31 juillet 2010, congé que le salarié avait sollicité et obtenu en mai 2010, soit avant le licenciement litigieux.

Il conteste qu'A l'ait informé ou fait informer oralement le 23 août 2010 de la prolongation de son absence pour cause de maladie. Aucun certificat de maladie n'aurait été produit. A resterait encore aujourd'hui en défaut de prouver la réalité même de sa prétendue maladie à partir du 23 août 2010. Comme A n'aurait versé pour la période antérieure aucun certificat circonstancié, il n'aurait pas pu se faire une idée sur sa situation médicale. Compte tenu de cette double faute, il n'aurait pas dû donner d'autres précisions dans sa lettre de licenciement quant à une éventuelle désorganisation de l'entreprise.

Enfin, il ne lui saurait être reproché de n'avoir pas tout de suite engagé un remplaçant, vu la petite taille de l'entreprise. Il n'empêche que l'absence d'A aurait automatiquement désorganisé l'entreprise dans la mesure où les collègues de travail du salarié ont dû travailler plus vite ou plus longtemps, respectivement dans la mesure où les délais pour servir les clients ont été plus longs.

L'article L.121-6 du code du travail impose au salarié, incapable de travailler pour cause de maladie, l'obligation d'en avvertir l'employeur ou son remplaçant, le jour

même de l'empêchement et de soumettre, le troisième jour de son absence au plus tard, à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible. Ces dispositions sont également applicables en cas de prolongation de l'incapacité de travail du salarié.

La charge de la preuve des deux obligations précitées appartient au salarié.

En l'espèce, A n'établit pas avoir informé son employeur le lundi 23 août 2010, soit le premier jour de la prolongation de son absence, qu'il était malade. S'il résulte des pièces qu'en date du 20 août 2010, il avait adressé un envoi recommandé au Garage B, il s'en dégage encore que ce courrier avait été retourné le 24 août 2010 à son destinataire en raison de l'indication d'une adresse erronée et qu'un deuxième courrier recommandé n'a été posté que le 30 août 2010, soit en dehors du délai légal de trois jours, lequel n'a été réceptionné que le 2 septembre 2010, soit après l'envoi de la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Il en découle qu'A ne saurait bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

L'absence injustifiée d'A ne constitue toutefois pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant encore examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10(2) du code du travail.

En l'espèce, s'il est constant que depuis le début de son préavis et à part trois semaines de congé pris en juillet 2010, A se trouvait en congé de maladie continue, il n'en demeure pas moins que B ne pouvait pas présumer qu'à la date 23 août 2010 le congé de maladie de son ancien salarié allait perdurer, respectivement que celui-ci n'allait plus reprendre son travail à partir du 23 août 2010. En effet, A n'avait pas été dispensé de travailler pendant la durée du préavis de 6 mois et à la date du 23 août 2010, ils lui restaient un peu plus de deux mois de travail à prester.

Il s'y ajoute ainsi que l'ont encore retenu à bon escient les premiers juges que toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service, ce à plus forte raison qu'il s'agissait d'une petite structure d'entreprise et que comme l'ont encore retenu à juste titre les premiers juges, B comptait encore bénéficier du travail de son ancien salarié.

Enfin, il y a lieu de relever qu'au moment du retour de l'envoi recommandé du 20 août 2010 A aurait pu immédiatement contacter son employeur pour l'informer des problèmes survenus et éviter son licenciement avec effet immédiat intervenu seulement le septième jour ouvrable de son absence.

Or, force est de constater qu'A a tardé de ce faire et qu'au vu des contestations de l'intimé, il ne rapporte toujours pas la preuve de la réalité même de sa maladie à partir du 23 août 2010, aucun certificat médical pour la période à partir du 23 août 2010 n'étant versé en l'espèce.

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges ont décidé que le licenciement d'A intervenu le septième jour ouvrable d'absence consécutif n'était pas intempestif.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et dès lors débouté A de ses demandes en indemnisation.

C'est encore à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte qu'A a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de B les frais par lui exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, de sorte que sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer non fondée.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.