

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix décembre deux mille quinze.

Numéro 41877 du rôle

Présents:

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 Pierre BIEL de Luxembourg du 4 décembre 2014,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, 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 BIEL,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMITT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 octobre 2015.

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

Au service de la société B sàrl depuis le 31 mars 1993 comme électricien, A a été licencié avec effet immédiat le 19 février 2013 en raison d'une absence injustifiée de 8 jours s'étalant du 28 janvier au 6 février 2013 inclusivement, licenciement qu'il qualifia d'abusif, de sorte qu'il réclama à son ancien employeur, par requête déposée le 20 décembre 2013 auprès du tribunal du travail de Luxembourg, les montants indemnitaires plus amplement y détaillés.

Le salarié s'est prévalu tant de l'article L.121-6 du code du travail, soutenant avoir été incapable de travailler le jour de l'entretien préalable, ainsi que le jour du licenciement, que de l'imprécision de la motivation et du manque de gravité des faits lui reprochés, à supposer qu'ils soient avérés, pour conclure au caractère abusif de son congédiement.

Par un jugement contradictoirement rendu le 13 octobre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et justifié et il a en conséquence débouté le salarié de toutes ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que le salarié n'avait pas prouvé avoir rempli les obligations découlant de l'article L.121-6 du code du travail, partant avoir été protégé au moment du licenciement.

Il a encore constaté, que le salarié qui prétendait avoir été hospitalisé d'urgence le 24 janvier 2013 jusqu'au 4 février 2013, n'a pas non plus prouvé avoir, conformément à l'article L.121-6 (4) du code du travail envoyé, dans les huit jours suivant le licenciement, un certificat médical permettant l'annulation du congédiement.

Il a ensuite considéré que la lettre de licenciement était suffisamment précise et, pour déclarer le congédiement justifié, il a retenu : « *Les certificats médicaux versés en cause n'indiquent pas que l'hospitalisation et l'opération du requérant présentaient un caractère d'urgence. Même à supposer que tel eût été le cas, toujours est-il que le requérant n'a pas établi avoir été dans l'impossibilité d'avertir oralement son employeur de son absence et de lui faire remettre un certificat d'incapacité de travail avant le 5 février 2014, date de la convocation à l'entretien préalable. Il ne prouve, ni même n'allègue avoir essayé de joindre son employeur d'une quelconque façon.*

Nonobstant son ancienneté de service de 20 ans auprès de la partie défenderesse, l'absence injustifiée du requérant du 28 janvier au 6 février 2013, soit au cours de 8 jours de travail, a, en l'espèce, constitué une faute grave dans le chef de ce dernier. »

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 4 décembre 2014.

Il demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de déclarer le licenciement abusif et de lui allouer les montants réclamés en première instance.

Il réitère ses moyens de première instance, à savoir d'avoir été protégé contre tout licenciement par application de l'article L.121-6 du code du travail.

Il expose avoir été en arrêt de maladie depuis le mois d'août 2012, en raison d'une infection à la jambe droite, liée à un accident du travail survenu par le passé, que l'employeur a toujours reçu ses arrêts de maladie pendant toute la période précitée, que, dans la mesure où son infection s'est propagée à l'autre jambe en début d'année 2013, il a été hospitalisé en urgence à compter du 24 janvier 2013, que pendant cette période, il était couvert par un certificat médical courant jusqu'au 27 janvier 2013 inclus, qu'à compter du 24 janvier 2013, un autre arrêt de travail courant jusqu'au 7 mars 2013 lui a été délivré, certificat qu'il n'a cependant pas pu remettre à son employeur en raison de son état de santé, respectivement de son hospitalisation, qu'à sa sortie d'hôpital le 5 février 2013, il envoya le certificat médical à son employeur.

Il soutient qu'il n'a pas été négligent ou désinvolte, mais dans l'incapacité matérielle de remettre son certificat dans les délais légaux; il prétend toujours pouvoir bénéficier de l'article L.121-6(4) du code du travail et obtenir l'annulation de son licenciement, dès lors qu'il a envoyé le certificat dès sa sortie d'hôpital.

Il est finalement d'avis, qu'une absence, fût-elle de huit jours, justifiée par la maladie et l'hospitalisation, ne pourrait constituer la faute grave justifiant un licenciement sans préavis d'un salarié âgé de 49 ans et bénéficiant d'une ancienneté de service de 20 années sans antécédents professionnels négatifs, absence qui constituerait partant un acte isolé et unique dans sa carrière professionnelle.

Il réclame partant une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, une indemnité de départ de 6 mois, ainsi que des dommages et intérêts calculés sur base d'une période de référence de 6 mois au moins, en sus des 6 mois de préavis, étant donné qu'il a été empêché par sa maladie d'effectuer rapidement des recherches pour trouver un nouvel emploi, qu'il n'a retrouvé qu'en juin 2014 à raison de 15 heures par semaine pour un salaire moindre de 775 euros brut ; il fixe encore son préjudice moral à 10.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris par adoption de ses motifs et conteste les montants réclamés par le salarié.

Elle soutient encore que le salarié ne pourrait invoquer l'article L.121-6 (4), dès lors qu'il ne l'a pas précisé dans sa requête introductive d'instance, qui porte uniquement sur l'article L.121-6 (3), et demande le rejet de cette demande pour être nouvelle en instance d'appel.

Le salarié soutenant que sa demande initiale était basée sur l'article L.121-6 du code du travail envisagé au sens général, prétend qu'il pouvait invoquer la nullité du licenciement en raison de son hospitalisation.

Chaque partie réclame encore une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Recevabilité de la demande du salarié basée sur l'article L121-6(4) du code du travail**

Suivant l'article 53 du NCPC, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties, ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes, lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Ne constitue pas une demande nouvelle, une demande additionnelle, connexe à la demande principale, ayant identité de cause et d'origine et tendant au même but.

Or, dans la mesure où le salarié a fondé sa demande en première instance dans sa requête introductive d'instance, qui forme le contrat judiciaire immuable entre parties, uniquement sur l'article L.121-6 du code du travail, certes sans préciser qu'il s'agit de l'alinéa 1, 2 et 3, mais en invoquant sa maladie et en concluant uniquement au caractère abusif du licenciement, sa demande formulée oralement à l'instance et basée sur l'article L.121-6 (4) du même code est nouvelle, alors qu'elle a une cause différente, l'hospitalisation du salarié, des conditions d'application différentes, à savoir l'envoi du certificat d'hospitalisation dans les huit jours et finalement, une sanction différente, soit la nullité du licenciement intervenu, demande de nullité qui ne figure pas dans la susdite requête introductive, sa demande afférente doit partant être déclarée irrecevable.

- **Quant à la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du code du travail**

Le salarié maintient en instance d'appel avoir été protégé contre le licenciement en raison de sa maladie dûment portée à la connaissance de son employeur.

D'après les pièces dont la Cour a eu égard, le salarié était en arrêt de maladie dûment certifié du 6 août 2012 au 27 janvier 2013, de sorte qu'il aurait dû reprendre son travail le 28 janvier 2013, ce qu'il ne fit cependant pas.

Le salarié fut en effet hospitalisé en date du 24 janvier 2013 et jusqu'au 4 février 2013, il envoya le certificat médical afférent à son employeur seulement le 5 février 2013, lequel fut réceptionné par l'employeur le 7 février 2013 ; la maladie du salarié fut ensuite encore prolongée jusqu'au 19 février 2013.

L'employeur n'ayant, en date du 5 février 2013, soit 8 jours après le dernier certificat de maladie réceptionné par lui, plus eu de nouvelles de son salarié, le convoqua en date du 5 février à l'entretien préalable au licenciement pour le 11 février 2013, entretien préalable auquel le salarié ne se présenta pas.

Par adoption des motifs de la juridiction de première instance, qui a fait une juste application au cas d'espèce de l'article L.121-6 du code du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement intervenu le 19 février 2013 ne l'a pas été en période de protection, dès lors que le salarié n'avait ni informé son employeur de la prolongation de sa maladie le 28 janvier 2013 ni ne lui a fait parvenir un certificat médical dans les trois jours de la prolongation soit au plus tard le 30 janvier 2013.

En présence des contestations réitérées en appel par le salarié, concernant la précision de la lettre de licenciement, la Cour relève, qu'en indiquant que le motif du licenciement a trait à une absence injustifiée allant du 28 janvier 2013 au 6 février 2013, l'employeur a suffi à l'obligation légale de précision, de sorte que le jugement est encore à confirmer sur ce point.

Concernant la gravité de la faute commise et consistant en l'espèce en l'omission du salarié d'informer son employeur de la prolongation de sa maladie et de lui soumettre un certificat médical dans les trois jours, le salarié fait toujours valoir que même à supposer que son absence soit à qualifier d'injustifiée, elle ne saurait, au vu des circonstances particulières de l'espèce, être considérée comme faute grave de nature à justifier le licenciement sans préavis.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, dans la mesure où elle était de nature à ébranler la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, d'un certain nombre d'éléments tels que son degré d'instruction, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

Compte tenu du fait que la situation du salarié au moment des faits soit, ses absences, son hospitalisation et son opération, est justifiée par des certificats médicaux versés en cause, la gravité de la situation de santé dans laquelle se trouvait le salarié est dès lors avérée.

Compte tenu du fait que le salarié était absent depuis plusieurs mois avant son licenciement, l'employeur, qui n'est certes pas tenu de se renseigner sur la situation de son salarié absent et qui ne donne pas de nouvelles, pouvait néanmoins admettre, ou se douter, qu'elle n'était pas bonne.

Sans dénier que le salarié ait commis une négligence, en laissant son employeur sans nouvelles depuis le 28 janvier 2013, la Cour estime cependant que ce comportement, eu égard aux circonstances de fait ci-avant indiquées et au fait que le salarié a investi 20 années de sa vie professionnelle dans la société de l'employeur, ce qui laisse supposer un parcours professionnel et une relation de confiance irréprochables, ne constitue pas, dès lors qu'il s'agissait d'un acte isolé et unique, une faute suffisamment grave pour licencier le salarié, âgé de presque 50 ans, en le privant des indemnités légales de licenciement.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier.

Abusivement licencié, le salarié a en principe droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qui, au vu de son ancienneté de service de 20 ans, est de 6 mois, ainsi que d'une indemnité de départ de 6 mois, de sorte que ses demandes afférentes sont fondées pour les montants réclamés de $6 \times 2.587,11 = 15.522,66 \times 2 = 31.045,32$ euros sur base des pièces versées.

Le salarié abusivement licencié a également en principe droit à la réparation de ses préjudices matériel et moral subis, à la condition qu'ils soient avérés et en relation causale avec le congédiement abusif.

Concernant le préjudice matériel que le salarié évalue sur une période de référence de 6 mois, la Cour relève que le salarié a été indemnisé par la Caisse nationale de santé jusqu'au mois de septembre 2013, date à laquelle il a commencé à percevoir des indemnités de chômage, de sorte que pendant la période de 6 mois consécutive au licenciement, il n'a subi aucun préjudice matériel.

Dans la mesure où A se voit encore allouer par la présente décision et pour la même période une indemnité compensatoire de préavis, il échet de retenir que le préjudice matériel invoqué par le salarié est inexistant, de sorte que sa demande afférente est à déclarer non fondée.

Concernant le préjudice moral et tel que constaté dans les développements faits ci-dessus, A a commis une négligence en omettant d'informer son employeur de sa maladie et de lui remettre le certificat médical dans les délais fixés par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il y a lieu d'en déduire, qu'ayant contribué à la résiliation du contrat de travail, il ne saurait se voir allouer une indemnisation pour le préjudice moral subi du fait du licenciement.

Il doit partant être débouté de sa demande afférente.

Les demandes respectives des parties basée sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter, alors que les parties n'ont pas 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,

déclare l'appel fondé,

réformant :

- dit que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 13 février 2013 est abusif,
- dit la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois fondée pour un montant de 15.522,66 €,
- dit la demande de A en paiement d'une indemnité de départ de six mois fondée pour un montant de 15.522,66 €,

partant, condamne la société B sàrl à payer à A la somme de 15.522,66 x 2 = 31.045,32 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit les demandes de A en paiement de dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral non fondées et en déboute,

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

condamne la société B sàrl aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Pascal PEUVREL qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.