

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre février deux mille seize.

Numéro 42452 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 :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine
NILLES de Luxembourg du 27 mai 2015,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour à
Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, 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 NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 novembre 2015.

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

B au service de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. depuis le 2 mars 2009, a été licencié le 16 décembre 2010 avec effet immédiat.

Dans la lettre de licenciement, il est notamment reproché à B d'avoir été absent depuis le 12 décembre 2010, sans avoir averti l'employeur de son absence et sans lui avoir fait parvenir un certificat d'incapacité de travail.

Par requête du 8 mars 2011, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Diekirch pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement, qu'il estima abusif le montant total de 20.687,60 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis.

A l'audience des plaidoiries, B réduisit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 3.196,58 euros. Il critiqua tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demanda la condamnation de la partie malfondée au litige à lui payer la somme de 6.383,86 euros, outre les intérêts légaux à titre des indemnités de chômage avancées au salarié.

Par jugement contradictoire du 27 avril 2015, le tribunal du travail :
a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 16 décembre 2010 à l'égard d'B,
a déclaré fondée la demande d'B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 2.541,71 euros,
a déclaré fondée la demande en indemnisation d'B de son préjudice matériel à concurrence de 1.551,11 euros,
a déclaré fondée la demande d'B en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 1.000 euros,
a condamné la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 5.092,82 euros, avec les intérêts légaux à partir du 8 mars 2011, jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure à concurrence de 1.000 euros.

Le tribunal a encore déclaré fondée la demande de l'ETAT à l'égard de la A s.à r.l. à concurrence de 6.383,87 € et a condamné la A s.à r.l. à payer à l'ETAT ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord retenu que les motifs du licenciement étaient suffisamment précis.

Le tribunal a ensuite constaté que la protection spéciale invoquée par le salarié ne pouvait pas jouer en l'espèce, alors que le prétendu dépôt par C du certificat médical dans la boîte à lettres de l'employeur ne permet pas de présumer que ce dernier l'ait effectivement réceptionné, puisqu'il résulte de l'attestation testimoniale de E que le certificat litigieux n'a pas été reçu par l'employeur.

Le tribunal a enfin retenu le fait qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas encore reçu de certificat d'incapacité de travail le quatrième jour de la prolongation de la maladie du requérant ne permet pas, à lui seul, de retenir une faute grave dans le chef de ce dernier qui avait été absent pour cause de maladie à partir du 9 novembre 2010 et avait dûment justifié ses absences jusqu'à la date du 12 décembre 2010.

En ce qui concerne l'indemnisation, le tribunal a fixé la période de référence à quatre mois. Il a déduit du fait que le requérant a trouvé un nouvel emploi quatre mois après son licenciement que celui-ci a bien effectué des recherches actives sur le marché du travail.

Par exploit d'huissier du 27 mai 2015, la A s.à r.l. a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre dire que le licenciement avec effet immédiat du 16 décembre 2010 était justifié, partant à dire que la demande d'B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral et en allocation d'une indemnité de procédure

n'étaient pas fondées, de même que la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié. Elle demande de son côté une indemnité de procédure de 1.250 euros.

B interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal du travail a écarté l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris, sinon à la condamnation d'B à lui rembourser le montant des indemnités de chômage avancées à ce dernier.

- **Quant à l'application de la protection spéciale de l'article L-121-6 du code du travail :**

B fait grief aux premiers juges d'avoir rejeté l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail. Il soutient avoir oralement informé le bureau du personnel de son employeur au cours de la semaine précédant le 13 décembre 2010 de la prolongation de son incapacité de travail. Par ailleurs, sa compagne de l'époque, C, aurait déposé, le 14 décembre 2010, le certificat d'incapacité de travail du 13 au 29 décembre 2010 dans la boîte aux lettres de l'employeur, puisque les bureaux administratifs étaient fermés.

La A s.à r.l. de son côté soutient qu'B avait déjà fait l'objet de trois avertissements successifs en date des 13 avril 2010, 3 novembre 2010 et 8 novembre 2010. Le lendemain du troisième avertissement, B aurait été soudain malade et ceci pendant trois semaines jusqu'au dimanche 12 décembre 2010. Il aurait dû reprendre le travail le lundi 13 décembre 2010. Il n'aurait cependant pas repris son travail le lundi 13 décembre 2010 et n'aurait pas trouvé utile d'en informer son employeur.

Elle reproche à l'intimé, d'avoir au lieu de reprendre son travail le lundi 13 décembre 2010, préféré rester à la maison sans avertir son employeur et sans aller consulter un médecin. Ce ne serait que le mardi 14 décembre que l'intimé se serait rendu chez son médecin qui aurait alors établi un certificat médical avec effet rétroactif au 13 décembre 2010. Suite à sa visite médicale, l'intimé n'aurait pas non plus jugé utile de prévenir son employeur de sa prétendue maladie et ne lui aurait pas non plus remis le certificat de maladie en cause.

C'est à bon droit que les premiers juges ont rappelé les deux obligations cumulatives du salarié pour pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du code du travail.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que l'affirmation d'B qu'il avait oralement averti le bureau du personnel de son employeur au cours de la semaine précédant le 13 décembre 2010 de la prolongation de son incapacité de travail reste à l'état de pure allégation.

Au vu des contestations de la A s.à r.l., il n'est pas non plus établi que l'employeur eût effectivement réceptionné le certificat médical du salarié du 14 décembre 2010. En effet, l'attestation testimoniale de C qui déclare avoir déposé le 14 décembre 2010 le certificat d'incapacité de travail du docteur D auprès de l'employeur A s.à r.l. est contredite par celle de E qui déclare que le 14 décembre 2010, il avait personnellement procédé à l'ouverture du courrier de la société, mais qu'aucun certificat médical ne figurait dans ledit courrier.

B réitère en ordre subsidiaire son offre de preuve tendant à établir par l'audition du témoin C les faits suivants:

« qu'en date du 14 décembre 2010, le certificat d'incapacité de travail du Docteur D couvrant la période du 13 décembre 2010 au 29 décembre 2010 fut déposé dans la boîte aux lettres de la société vers 18h30, sans préjudice quant à l'heure exacte, les bureaux de la société étant fermés à cette heure-là. »

Or, à supposer même que les faits offerts en preuve soient établis, il resterait toujours qu'ils se trouveraient en contradiction avec l'attestation testimoniale de E, de sorte à ce que la Cour devrait venir à la conclusion qu'B n'a pas rapporté la preuve de la réception du certificat par l'employeur.

C'est dès lors à bon escient que les premiers juges ont écarté l'offre de preuve pour défaut de pertinence.

Il suit des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la protection spéciale contre le licenciement en cas d'incapacité de travail prévue à l'article L121-6 (3) du code du travail ne pouvait jouer en l'espèce.

- **Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :**

La A s.à r.l. fait grief aux premiers juges d'avoir omis d'analyser les répercussions des fautes du salarié sur le fonctionnement et l'organisation du service de son employeur, alors qu'elle exploite une entreprise de transport de personnes et que la violation par B de ses obligations d'information de l'employeur avaient nécessairement engendré une perturbation de son service.

L'appelante donne à considérer que du fait qu'elle n'avait pas été informée de l'absence de B, elle avait dû adapter et réorganiser les plannings de conduite des chauffeurs pour palier l'absence du salarié en essayant de pourvoir à son remplacement et ce pour une durée inconnue eu égard au fait qu'elle n'avait pas réceptionné le certificat médical. Il s'y ajouterait que les faits se sont passés juste avant les vacances de Noël et dès lors à un moment où l'organisation du travail est bien plus complexe en raison des congés sollicités par de nombreux chauffeurs de bus.

L'appelante souligne enfin que le salarié a, de façon répétitive, violé ses obligations salariales et qu'il a fait l'objet de trois avertissements écrits au cours de son engagement de seulement un an et six mois. Elle ajoute qu'B ne l'avait jamais avertie de ses différentes prolongations de maladie et surtout pas celle du 13 décembre 2010.

B au contraire fait valoir que l'appelante avait été parfaitement informée de son état de maladie pour les trois premières périodes d'incapacité de travail s'étalant du 9 novembre 2010 au 12 décembre 2010, étant donné que la lettre de licenciement est muette à cet égard.

Il soutient que dans la lettre de licenciement, l'employeur n'a invoqué ni ne démontre une quelconque perturbation du fonctionnement du service du fait de cette absence, de sorte que la sanction du licenciement aurait été totalement disproportionnée au vu des circonstances particulières de l'espèce.

C'est à juste titre que les premiers juges se sont référés aux dispositions de l'article L.124-10 (2) prévoyant qu' « *est considéré comme constituant un motif grave (..) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

C'est également à juste titre qu'ils ont rappelé que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

La Cour constate qu'B, en n'ayant pas prévenu son employeur le lundi 13 décembre 2010, soit le premier jour de son empêchement, qu'il allait prolonger son incapacité de travail, en allant consulter un médecin seulement le lendemain, soit le 14 décembre 2010 pour se voir attester une incapacité de travail avec effet rétroactif et en n'ayant pas pris soin de s'assurer que son certificat médical fût effectivement

réceptionné par son employeur, a affiché un comportement fautif et désinvolte de nature à rompre la confiance de son employeur en lui.

Abstraction faite de la question de savoir si B avait déjà, dans le passé, omis d'avertir son employeur de ses prolongations de maladie antérieures, force est de constater que son comportement à partir du lundi 13 décembre 2010 a nécessairement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, étant donné que son employeur non averti de son incapacité de travail pour cause de maladie a dû, sur le moment, modifier les plannings de travail de ses chauffeurs de bus pour tenir compte de l'absence d'B et qu'il a dû encore les adapter dans les jours suivants, sans connaître la durée prévisible de cette absence.

Il s'y ajoute, que l'absence inopinée et incertaine d'B se situait également avant les vacances de Noël, de sorte à admettre, conformément aux conclusions de la A s.à r.l., que les répercussions étaient d'autant plus perturbatrices, au vu de l'existence d'un certain nombre de congés pris par ses salariés pendant cette période. Le fait que la A s.à r.l. n'a pas, dans sa lettre de licenciement, précisé tous les inconvénients et les répercussions liées à l'absence d'B ne saurait amoindrir la gravité des fautes de celui-ci.

Finalement, il appert des pièces que pendant sa courte durée d'ancienneté d'une année et demie auprès de la A s.à r.l., B avait déjà fait l'objet de trois avertissements pour des faits en relation avec l'exécution de son travail. Même si dans ces lettres, l'employeur n'a pas reproché à son salarié une absence d'information de son état de maladie pour les périodes antérieures à celle du 13 au 29 décembre 2010, il n'en demeure pas moins que les faits reprochés à B dans ces avertissements corroborent son comportement désinvolte.

Il suit des considérations qui précèdent que les fautes commises par B étaient de nature à rompre la confiance que l'employeur avait dans son salarié et d'une gravité suffisante pour justifier son congédiement avec effet immédiat.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de dire le licenciement du 16 décembre 2010 avec effet immédiat justifié.

B est dès lors à débouter de ses demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

- **Le recours de l'ETAT :**

Au vu de la décision à intervenir quant au caractère justifié du licenciement, il y a lieu par réformation du jugement entrepris de dire que la demande en tant que dirigée contre la A s.à r.l. n'est pas fondée.

Conformément aux conclusions de l'ETAT, le recours est partant fondé en tant que dirigé contre B sur base de l'article L.521-4.(6) du code du travail, pour le montant réclamé de 6.383,87 euros qui résulte des pièces versées en cause.

Au vu de l'issue du litige, B est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, de sorte qu'il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris. Pour le même motif, B est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la A s.à r.l. l'ensemble des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance et de 750 euros 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,

reçoit les appels principal et incidents ;

dit l'appel incident d'B non fondé ;

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi fondés ;

par réformation :

dit le licenciement avec effet immédiat du 16 décembre 2010 justifié ;

partant dit non fondées les demandes d'B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral ;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en tant que dirigée contre la société A s.à r.l. ;

la dit fondée en tant que dirigée contre B ;

partant condamne B à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi le montant de 6.383,87 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande d'B en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit fondée la demande de la A s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamne B à payer à la A s.à r.l. une indemnité de procédure de 250 pour la première instance et de 750 euros pour l'instance d'appel ;

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction au profit de Maître Elisabeth ALEX et de Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.