

Arrêt N° 48/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six avril deux mille dix-sept.

Numéro 43674 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg,

comparant par Maître Stéphanie STAROWICZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 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 LISÉ,

comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Henri FRANK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 mars 2017.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de Paix d'Esch-sur-Alzette le 22 juin 2015, A, au service de la sàrl S1 sur base d'un contrat à l'essai de six mois depuis le 18 août 2014 en qualité de cuisinier/traiteur, réclama à son ancien employeur suite à son licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 février 2015, qu'il qualifia d'abusif, les montants indemnitaires plus amplement repris dans la susdite requête.

L'employeur lui reprocha une absence injustifiée depuis le 16 février 2015, soit une absence de quatre jours sans excuse, absence formellement contestée par le salarié.

Ce dernier soutint que le licenciement serait intervenu pendant la période de protection prévue par l'article L.121-6 du code du travail ; il ne contesta pas ne pas avoir informé son employeur de la prolongation de sa période d'incapacité de travail et ne pas avoir la preuve de l'envoi du certificat médical, mais soutint que comme la CNS a reçu le certificat médical, il serait présumé que l'employeur l'a également reçu.

Il contesta encore tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés pour conclure au caractère abusif de son congédiement.

Par un jugement contradictoire du 21 avril 2016, le tribunal a déclaré le licenciement régulier et légitime et débouté A de l'ensemble de ses demandes ; il a encore déclaré la demande de l'ÉTAT fondée à l'égard du salarié pour un montant de 34.365,20 euros et condamné ce dernier à rembourser ce montant à l'ÉTAT.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que le salarié, qui n'avait pas établi avoir informé son employeur de sa prolongation de maladie le premier jour, soit le 16 février 2015, ni qu'il lui avait remis le certificat médical dans les trois jours, ne pouvait se prévaloir de la protection contre le licenciement ; il a ensuite décidé que la lettre de licenciement était suffisamment précise et qu'une absence injustifiée de trois jours était d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, compte tenu, entre autres, de la petite structure que constitue la S1.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par exploit d'huissier du 26 mai 2016.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et, par réformation du jugement entrepris, de dire que le licenciement est intervenu pendant la période de protection prévue à l'article L. 121-6 du code du travail, sinon de retenir que la lettre de licenciement est imprécise, respectivement que les motifs ne sont ni réels ni suffisamment graves.

Il indique ne pas avoir trouvé un nouvel emploi à ce jour, de sorte que ses préjudices seraient conséquents.

Il demande une réduction du montant réclamé par l'ÉTAT ainsi qu'un échelonnement des remboursements.

Il précise finalement bénéficiaire de l'assistance judiciaire depuis le 11 mai 2016.

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

Elle précise que A dont la période d'essai a été prorogée d'un mois en raison de sa maladie, était au moment du licenciement en période d'essai, de sorte que l'indemnité de préavis devrait être calculée en fonction de l'essai.

Elle reconnaît que le salarié était en incapacité de travail pour cause de maladie continue depuis le 13 novembre 2014, mais conteste avoir été informée en date du 16 février 2015 de la prolongation de la maladie et avoir reçu un certificat de maladie dans le délai légal de trois jours.

Elle formule une offre de preuve par témoin pour établir que le salarié ne s'est pas rendu dans le cabinet du docteur B en date du 16 février 2015, de sorte que le certificat médical versé aux débats devait être antidaté.

Elle conteste encore les montants réclamés par le salarié, soutenant que ce dernier aurait déjà, au moment de son licenciement, travaillé auprès d'un autre employeur.

L'ÉTAT réitère sa demande portant sur montant de 34.365,20 euros, mais ne prend pas position sur la demande du salarié en réduction de ce montant et quant aux remboursements échelonnés demandés par lui.

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

A fait en premier lieu grief au tribunal du travail d'avoir considéré qu'il n'était pas protégé contre le licenciement alors que son incapacité de travail avait dûment été portée à la connaissance de son employeur au moment du licenciement.

Pour pouvoir bénéficier de la susdite protection, le salarié est cumulativement tenu en cas de maladie et conformément à l'article L.126-1 du code du travail, d'informer le premier jour son employeur de sa maladie ou de la prolongation de sa maladie et de lui faire parvenir le certificat médical dans les trois jours.

Or, A reconnaît non seulement ne pas avoir informé son employeur en date du 16 mars 2015 de la prolongation de son incapacité de travailler, mais reste en défaut de prouver que son employeur était en possession du certificat médical en date du 19 mars 2015.

Il est faux de vouloir prétendre comme le fait A, que la réception du certificat par l'employeur est présumée si, comme en l'espèce la CNS a reçu son certificat médical dans le délai de trois jours.

Les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail imposent au salarié la preuve de la réception par l'employeur du certificat de maladie, mais ne disent pas que cette réception est présumée lorsque la CNS l'a reçu dans le délai légal.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé qu'au moment du licenciement, soit le 19 février 2015, A ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement.

Le jugement est dès lors à confirmer sur ce point.

A reproche ensuite à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que la lettre de licenciement répondait au critère légal de précision.

C'est cependant à bon droit et par une application correcte de l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail, que le tribunal a retenu que la lettre de licenciement est précise dans la mesure où le salarié s'est vu reprocher une absence depuis le 16 février 2015, sans information à l'employeur, sans excuse valable, ni

certificat médical, ce que ce dernier estime constituer une faute grave, de sorte que A ne pouvait se méprendre sur la cause de son licenciement.

A reproche finalement au tribunal du travail d'avoir décidé qu'une absence de trois jours couverte par un certificat médical, certes parvenu tardivement à l'employeur, pouvait constituer une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat le privant de toute indemnité de résiliation, ce d'autant plus que l'employeur, en présence de sa longue période de maladie, pouvait se douter de la raison de son absence.

Or, la gravité de la faute s'apprécie par les juges en fonction des circonstances de l'espèce.

En l'occurrence, A qui avait été engagé à l'essai par la S1, qui s'avère être une petite entreprise, pour s'occuper de l'activité-traiteur de son employeur, est tombé malade quelques semaines seulement après son entrée en service et ce de façon continue du 13 novembre 2014 au 16 février 2015, situation qui avait nécessairement pour effet de bloquer sinon de perturber grandement l'activité traiteur pour laquelle il avait été engagé. Sa énième absence, qui plus est sans en informer son employeur le premier jour ni lui faire parvenir un certificat médical dans les trois jours, laissant ce dernier dans l'ignorance totale de sa situation et du sort qu'il devait réserver à l'activité traiteur à l'avenir, reflète une désinvolture de nature à faire perdre toute la confiance que l'employeur devait avoir en lui, partant a constitué, comme l'a, à juste titre, retenu le tribunal du travail une faute grave justifiant un licenciement sans préavis.

Compte tenu du caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, c'est à bon droit que les demandes indemnitaires du salarié ont été déclarées non fondées.

Pour les mêmes raisons et conformément à l'article L.521-4 paragraphe (6) alinéa 1^{er} du code du travail, la demande de l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi est à déclarer fondée pour la somme de 34.365,20 euros à l'égard de A.

En revanche, la demande de A basée sur l'article L.521-4.(6) alinéa 1^{er} tendant d'une part à la réduction du montant à rembourser à l'ÉTAT, d'autre part à un remboursement échelonné est à déclarer fondée dès lors qu'il est établi que A s'est vu attribuer l'assistance judiciaire gratuite depuis le 11 mai 2016, de sorte qu'il se trouve nécessairement dans une situation financière précaire.

Le montant à rembourser par A à l'ÉTAT est à fixer à 15.000 euros et le remboursement se fera par des mensualités de 500 euros.

Le jugement déféré est finalement à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a rejeté les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

A réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Or, la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que sa demande est à rejeter

La société S1 sollicite également l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de ne pas lui allouer une indemnité de procédure sa demande est à rejeter.

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,

partant :

confirme le jugement entrepris,

dit la demande de A basée sur l'article L.521-4 paragraphe (6) alinéa 1^{er} du code du travail fondée,

partant :

condamne A à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG la somme de 15.000 euros à titre d'indemnités de chômage par des paiements mensuels de 500 euros,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Nicolas BANNASCH qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.