

Arrêt N° 68/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit juin deux mille dix-sept.

Numéro 44006 du rôle

Composition:

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

Entre :

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,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine
NILLES de Luxembourg du 24 mai 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Guy THOMAS, 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 NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 avril 2017.

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

Daniel Virgil DAVID a été aux services de la sàrl C.S.A.M en qualité de chauffeur de taxi à partir du 1^{er} octobre 2012.

Le 20 janvier 2015, il a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail pour motif grave.

Le motif de licenciement est le suivant :

Conformément à l'article 7 de votre contrat de travail du 1.2.2012, qui stipule qu'en cas d'absence pour maladie, le SALARIE est tenu de signaler à l'EMPLOYEUR les raisons précises de son absence au plus tard douze (12) heures avant le commencement du travail, considérant que vous auriez dû recommencer le travail le 19 janvier 2014, à 8.00 heures et depuis là plus que 12 heures sont passées sans nous avoir contacté, ce fait constitue une faute grave de votre part autorisant la rupture immédiate du contrat de travail et entraînera votre licenciement à effet au dernier jour de votre congé de maladie qui a pris fin le 18 janvier 2015.

Ce fait constitue une absence injustifiée et cette faute de votre part rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations de travail, conformément à l'article L.124-10.(2) du code du travail luxembourgeois.

(...).

Par requête du 25 février 2015, Daniel Virgil DAVID a fait convoquer son ancien employeur la sàrl C.S.A.M devant le tribunal de travail de Diekirch pour s'y entendre condamner à lui payer par suite du licenciement qu'il a qualifié d'abusif le montant de 3.842,06 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 23.052,36 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il a également réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 18 avril 2016, le tribunal de travail a donné acte à Daniel Virgil DAVID de sa demande en paiement du montant de 3.036,46 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de décembre 2014 à janvier 2015, mais l'a déclarée irrecevable pour constituer une demande nouvelle. Pour le surplus, il a reçu la demande en la forme, l'a déclarée partiellement fondée et a condamné la sàrl C.S.A.M à payer à Daniel Virgil DAVID le montant de 3.594,18 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 300 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral et le montant de 384,21 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel. Il a encore condamné l'employeur à payer au salarié une indemnité de procédure de 250 euros.

Le tribunal a également donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de sa demande en paiement du montant de 17.698,22 euros versé à Daniel Virgil DAVID à titre d'indemnités de chômage pour la période de mars 2015 à février 2016, l'a déclarée partiellement fondée et a condamné la sàrl C.S.A.M. à payer à l'ETAT le montant de 1.784,70 euros versé au salarié pendant la période du 20 janvier au 20 avril 2015.

Pour ce faire, le tribunal de travail a retenu que le salarié ne bénéficie pas de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail pour ne pas avoir établi qu'il avait informé son employeur le premier jour de son absence respectivement de la prolongation de son congé de maladie, tout en ajoutant que le certificat médical n'a pas non plus été remis le 19 janvier 2016.

Le tribunal a ensuite relevé que la lettre de licenciement satisfait aux exigences de précision, mais que le licenciement est abusif alors que l'absence invoquée du 19 janvier 2015 n'est pas constitutive d'une faute grave.

Il a alloué en conséquence au salarié une indemnité compensatoire de préavis dont il a déduit les indemnités de chômage payées pendant la période correspondante et a, pour fixer le montant indemnitaire du préjudice matériel, tenu compte d'une période de référence de trois mois.

De ce jugement, la sàrl C.S.A.M a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 24 mai 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à la Cour de déclarer le licenciement du 20 janvier 2015 justifié et de la décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Daniel Virgil DAVID conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 20 janvier 2015 et en ce qu'il a dit fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.594,18 euros et d'une indemnité pour le préjudice matériel subi de 384,21 euros.

Par réformation du jugement entrepris, il conclut cependant à l'allocation du montant de 5.000 euros, sinon à tout autre montant supérieur à 300 euros, à titre d'indemnité pour le préjudice moral subi.

Pour autant que le licenciement pour faute grave devait être déclaré justifié, il demande à la Cour de réduire le montant à rembourser à l'ETAT au montant de 1.000 euros sinon à tout autre montant à déterminer par la Cour et de lui accorder dans ce cas des délais de paiement.

En tout état de cause, il demande à la Cour de limiter le montant à rembourser à l'ETAT à 1.784,70 euros avancé par ce dernier pendant la période du 10 janvier au 20 mars 2015.

L'intimé conclut également, par réformation du jugement entrepris, à l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et réclame une indemnité du même montant pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande en ordre principal la condamnation de la sàrl C.S.A.M au paiement du montant de 18.392,27 euros correspondant aux indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période de mars 2015 à mars 2016.

En ordre subsidiaire, il demande la condamnation de Daniel Virgil DAVID au même montant et s'oppose à la demande en réduction sinon en échelonnement du montant à rembourser par le salarié, faute d'avoir communiqué une pièce probante quant à sa situation financière.

L'employeur reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu que l'absence invoquée du 19 janvier 2016 n'est pas constitutive d'une faute grave alors que le contrat de travail conclu entre parties prévoit spécifiquement qu'« *en cas d'absence pour maladie, le salarié est tenu de signaler à l'employeur les raisons précises de son absence au plus tard 12 heures avant le commencement du travail,*

sauf cas de force majeure » et que l'intimé se trouvait en absence injustifiée depuis le 18 janvier 2015.

La sàrl C.S.A.M expose que le salarié s'est immédiatement mis en arrêt de maladie après la réception d'un avertissement en date du 14 janvier 2015 suite à son comportement nuisible pour la société.

Selon l'appelante, après l'expiration de son certificat d'incapacité de travail le 18 janvier 2015, le salarié aurait eu jusqu'à minuit du 19 janvier 2015 pour la prévenir par tous moyens de sa nouvelle incapacité de travail, ce qu'il n'aurait cependant pas fait. Contrairement à ses affirmations, l'intimé ne rapporterait pas non plus la preuve qu'elle aurait réceptionné un nouveau certificat médical.

L'absence de Daniel Virgil DAVID de son lieu de travail les 19 et 20 janvier 2015 aurait fortement gêné son fonctionnement étant donné qu'elle est une « micro-entreprise » dont Daniel Virgil DAVID était le seul salarié à l'époque. Comme elle n'avait pas réussi à trouver un chauffeur pour le remplacer, elle aurait subi une perte de son chiffre d'affaires, qu'elle évalue entre 500 et 2.000 euros.

En faisant valoir que son absence pour la seule journée du 19 janvier 2015 ne devrait pas être considérée comme suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, Daniel Virgil DAVID conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'employeur ne prouverait pas non plus que son absence en date du 19 janvier 2016 avait pu avoir un effet dommageable dans la mesure où il avait connaissance de sa maladie et qu'un second chauffeur était présent.

Daniel Virgil DAVID explique que l'employeur lui avait refusé d'accéder à son poste de travail en date des 13 et 14 janvier 2015. En effet, le dénommé Mihai POPESCU, qui travaillait en alternance avec lui pour conduire le taxi de la société C.S.A.M., avait refusé de lui remettre le taxi. La présence de ce salarié, non déclaré, serait la raison pour laquelle son employeur ne voulait pas qu'il revienne au travail. A l'appui de ses dires, il se réfère aux courriels envoyés à son employeur les 13 et 14 janvier 2015.

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer le licenciement abusif sur base l'article L.121-6 du Code du travail au motif que le jour du licenciement, à savoir le 20 janvier 2015, il se trouvait en période de maladie dûment justifiée, alors qu'il avait envoyé son certificat d'incapacité de travail portant sur la période du 19 au 31 janvier 2015 en date du 19 janvier 2015 à son employeur qui l'aurait réceptionné le 20 janvier 2015, avant l'envoi de la lettre de licenciement. En effet, cette dernière aurait seulement été postée le 20 janvier 2015 à 18:36'39'' heures, partant nécessairement après le passage du facteur au cours de la même journée.

En tout état de cause, la stipulation du contrat ayant pour objet d'imposer au salarié une obligation contraire à l'article L.121-6 du code du travail, telle que l'obligation de prévenir 12 heures à l'avance son employeur en cas de maladie, serait à déclarer nulle et non avenue.

La Cour retient d'abord que la clause 7 du contrat de travail signé entre parties suivant laquelle le salarié est tenu de signaler à l'employeur les raisons précises de son absence pour maladie au plus tard douze heures avant le commencement du travail, sauf cas de force majeure, est à déclarer nulle par application de l'article L.121-3 du Code du travail alors qu'elle est moins favorable au salarié que les dispositions légales prévues par l'article L.121-6(1) du même code qui retiennent une obligation pour le salarié de prévenir l'employeur de son état d'incapacité de travail le premier jour de son absence, respectivement le premier jour de la prolongation de son absence après l'expiration d'un certificat d'incapacité de travail.

Daniel Virgil DAVID ne prouve cependant pas avoir informé son employeur le 19 janvier 2015, soit le premier jour après l'expiration de son certificat d'incapacité de travail, de la prolongation de cet état.

Il n'est pas non plus établi par les pièces versées à la Cour que l'employeur ait reçu le certificat d'incapacité de travail portant sur la période du 19 au 31 janvier 2017 et posté par le salarié le 19 janvier 2015 à 12 :51 :39 heures avant l'envoi de la lettre de licenciement le même jour. En effet, s'il résulte des éléments du dossier que l'employeur a été avisé de l'envoi recommandé contenant le certificat d'incapacité de travail au cours de la journée du 20 janvier 2015, il ne résulte d'aucune pièce versée à la Cour que la lettre de licenciement n'a été postée que le soir à 18:36'39'' comme l'affirme le salarié. La prémisse du passage préalable du facteur n'est donc pas établie.

Le salarié ne peut donc se prévaloir de la protection prévue par l'article L.121-6 (1) du Code du travail.

C'est cependant à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que le motif de licenciement invoqué est insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En effet, le fait de ne pas avoir informé l'employeur le jour même de l'empêchement constitue certes une négligence, mais ne constitue pas une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant plus qu'il résulte des éléments de la cause que le salarié avait bien rempli la deuxième obligation prévue par l'article L.121-6(1) en postant son certificat de

prolongation de son incapacité de travail le 19 janvier 2015, ce dont l'employeur a été avisé dès le deuxième jour d'absence.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a dit que le licenciement intervenu est abusif.

La juridiction de première instance est encore à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'elle a alloué à Daniel Virgil DAVID une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire sous déduction des indemnités de chômage payées pendant la période correspondante, ainsi que le montant de 384,21 euros à titre d'indemnité pour le préjudice matériel subi qui tient compte d'une période de référence de trois mois pour retrouver un nouvel emploi. C'est également à juste titre qu'elle a condamné l'employeur à rembourser à l'ETAT le montant de 1.784,70 euros avancé par lui à titre d'indemnités de chômage pour la période du 20 janvier au 20 avril 2015.

Daniel Virgil DAVID conclut, par réformation du jugement entrepris, à l'octroi d'un montant de 5.000 euros du chef du préjudice moral subi par suite de son licenciement au lieu et place du montant de 300 euros lui accordé en première instance et à l'octroi d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Il a de ce fait implicitement, mais nécessairement interjeté appel incident quant à ces deux points.

La Cour constate que l'appelant n'a pas étayé autrement ses demandes.

Compte tenu de l'atteinte portée à la dignité du salarié et de son ancienneté de service, la juridiction de première instance est à confirmer en ce qu'elle a alloué au salarié une indemnité de 300 euros en réparation du préjudice moral subi par suite de son licenciement.

La juridiction de première instance est encore à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'elle a alloué au salarié une indemnité de procédure de 250 euros.

Il suit des considérations qui précèdent que tant l'appel principal que l'appel incident sont à rejeter.

Comme il paraît inéquitable de laisser à charge de Daniel Virgil DAVID l'entière des frais par lui dépensés et non compris dans les dépens, il y a lieu de faire droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence de 1.000 euros.

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 principal et l'appel incident en la forme,

les dits non fondés,

partant, **confirme** le jugement entrepris,

condamne la sàrl C.S.A.M à payer à Daniel Virgil DAVID une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la présente instance,

condamne la sàrl C.S.A.M. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET 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.