

Arrêt N° 77/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six avril deux mille dix-huit.

Numéro 45372 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luc KONSBRUCK de Luxembourg du 4 août 2017,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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 KONSBRUCK,

comparant par Maître Laurent HARGARTEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mars 2018.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 décembre 2015, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants indemnitaires plus amplement y repris.

Il fit exposer à l'appui de sa demande avoir été engagé par la société S1 comme couvreur sur base d'un contrat à durée indéterminée à partir du 16 février 2015 et avoir été licencié avec le préavis légal de deux mois en date du 25 juillet 2015, les motifs du licenciement consistant dans son incompétence professionnelle.

Il soutint avoir été licencié en période de maladie dument portée à la connaissance de l'employeur, partant en violation de l'article L.126-1 du code du travail et que le licenciement serait encore abusif faute par l'employeur de lui avoir communiqué les motifs du licenciement dans le délai d'un mois à partir de la demande afférente du 2 août 2015. Il contesta encore tant la précision que la réalité et la gravité des motifs invoqués.

L'employeur souleva pour sa part la forclusion pour agir en réparation de la résiliation abusive faute pour le salarié d'avoir introduit son action dans le délai de trois mois à partir de la notification du licenciement, sinon à partir de la motivation ; il prétendit encore que le salarié était forclos à contester les motifs du licenciement faute d'avoir formulé la demande de motifs dans le délai d'un mois à partir du licenciement conformément à l'article L.124-5 du code du travail, prétendant ne pas avoir reçu la demande des motifs du 5 août 2015, mais uniquement celle du 2 septembre 2015 qui lui serait parvenue hors délai.

Il contesta également que le salarié ait été malade le 22 juillet 2015 dans la mesure où il était présent dans l'entreprise le jour de son licenciement et il contesta partant avoir été informé d'une incapacité de travail de la part de ce dernier et avoir reçu le certificat médical dans le délai légal.

Finalement, il fut d'avis que la lettre de motivation était précise et que faute par le salarié d'avoir demandé les motifs dans le délai légal, la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement lui incombait.

L'employeur formula enfin une offre de preuve par témoins pour établir la réalité des motifs du licenciement et contesta les demandes du salarié tant dans leur principe que dans leurs montants.

Par un jugement contradictoire du 8 juin 2017, le tribunal du travail a rejeté le moyen de forclusion de la société S1, déclaré régulier et justifié le licenciement du 24 juillet 2015, débouté le salarié de ses demandes à l'exclusion de sa demande relative à 30 euros pour congé non pris et condamné l'employeur à lui payer ce montant.

Le tribunal a encore rejeté les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que le salarié n'était pas forclos à contester le caractère abusif du licenciement sur base de l'article L.124-11 du code du travail, alors qu'il a protesté contre le licenciement dans le délai légal. Il a ensuite retenu que faute par le salarié d'avoir établi avoir rempli les deux obligations cumulatives de l'article L.121-6 du code du travail, il laissait d'être prouvé qu'il était protégé contre le licenciement. Il a ensuite considéré que la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombait en l'occurrence au salarié et constaté que cette preuve n'avait pas été rapportée par lui.

A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 4 août 2017.

L'appelant demande, par réformation, de constater que le licenciement est abusif : à titre principal pour être intervenu en période de protection, et, à titre subsidiaire, en raison de ses motifs qui ne sont ni précis ni sérieux.

L'appelant fait d'abord grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré que le licenciement n'a pas été prononcé en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

Il soutient comme en première instance être venu travailler en date du 22 juillet 2015 et avoir été pris d'étourdissements, en avoir immédiatement informé son chef d'équipe lequel aurait indiqué à l'employeur que le salarié allait se rendre chez le médecin ; qu'il s'est rendu le même jour chez le docteur B qui lui a prescrit un arrêt de travail allant du 22 juillet au 31 juillet 2015, certificat qu'il envoya le même jour à son employeur.

Il soutient que la preuve de la réception par l'employeur du certificat résulte d'une part de la fiche de salaire du mois de juillet 2015 qui renseigne une période de maladie correspondant exactement au nombre de jours ouvrables prévus par le certificat médical et, d'autre part, de l'attitude même de l'employeur qui ne l'aurait

certainement pas licencié avec préavis s'il n'avait pas été informé de la maladie le premier jour, ni avoir été en possession du certificat médical au moment du licenciement.

Pour le salarié, il s'agirait là d'indices établissant qu'il a rempli les obligations prévues par l'article L.126-1 du code du travail.

L'intimée conteste que le licenciement soit intervenu pendant la période de protection de l'article L.126-1 du code du travail, soutenant toujours ne pas avoir été informé de la maladie du salarié le premier jour, ni avoir reçu le certificat médical dans les trois jours.

D'après l'article L.121-6 du code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.(...) »

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le prédit article doit non seulement prouver l'information de l'employeur le premier jour, mais aussi la remise à ce dernier dans le délai légal de trois jours du certificat de maladie et qu'en l'espèce aucun élément lui soumis ne permettait d'établir que le salarié avait respecté ces deux obligations.

Les deux indices invoqués par le salarié pour se prétendre protégé contre le licenciement ne permettent ni forcément ni nécessairement à la Cour, comme il le soutient, de conclure au respect par lui de ses obligations découlant de l'article L.121-6 du code du travail.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a décidé que le licenciement n'était pas intervenu en période de protection.

L'appelant reproche ensuite au tribunal du travail d'avoir retenu qu'il n'était plus autorisé à contester la précision, la réalité et le sérieux des motifs du licenciement dès lors qu'il avait formulé une demande de motifs tardive et que l'employeur y avait répondu à titre conservatoire.

A soutient en effet que l'employeur qui, comme en l'espèce, a volontairement communiqué les motifs du licenciement, suite à sa demande de motifs tardive, s'est volontairement soumis à l'obligation de l'article L.124-5(2) du code du travail d'énoncer les motifs avec précision qui doivent de surcroît être réels et sérieux, de sorte que le salarié serait admis à en contester la précision, la réalité et le sérieux.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs. Elle conteste finalement l'ensemble des demandes indemnitaires du salarié.

Elle demande plus particulièrement de confirmer le jugement en ce qu'il a retenu qu'il appartient au salarié qui a fait une demande tardive de motifs et qui a obtenu nonobstant et sous réserve une motivation de la part de l'employeur, de rapporter la preuve du caractère abusif du congédiement, ce qu'il resterait cependant en défaut de faire.

Elle soutient finalement que sa motivation serait précise et elle formule une offre de preuve par témoins pour établir la réalité des motifs du licenciement.

La Cour rappelle que A, licencié avec préavis le 24 juillet 2015, a demandé les motifs du licenciement une première fois par courrier du 5 août 2015 que l'employeur conteste avoir reçu ; que n'ayant pas eu de réponse à ce premier courrier, A a réitéré sa demande par courrier du 2 septembre 2015 qui est parvenu à l'employeur, mais en dehors du délai légal d'un mois prévu par l'article L.124-5 (1) du code du travail.

L'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par courrier du 8 septembre 2015 de la teneur suivante :

« Monsieur,

Nous accusons bonne réception de votre lettre du 2/09/2015, demandant les motifs gisant à la base de votre licenciement. Néanmoins, nous tenons à vous informer que vous êtes en dehors du délai légal pour de demander les motifs, cependant nous ne voyons pas d'objections à vous les transmettre.

Donc les motifs qui nous ont amené à résilier notre contrat de travail sont les suivants :

- Votre profil indiqué sur votre CV ne correspond pas à vos compétences actuelles.*
- Au fur et à mesure du temps et des chantiers nous avons malheureusement du constater que vos compétences ne sont pas suffisantes pour effectuer le travail de couvreur.*

(...). »

Aux termes de l'article L.124-5 (3) du code du travail, le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous les moyens que son licenciement est abusif.

Le prédit article instaure un renversement de la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement dans cette hypothèse.

C'est dès lors à tort que le salarié s'empare des motifs fournis par l'employeur pour les contester.

A défaut pour le salarié d'avoir demandé les motifs du licenciement dans le mois, l'employeur n'était pas tenu de répondre à sa demande du 2 septembre 2015. S'il l'a néanmoins fait, c'était comme l'a retenu à bon escient le tribunal du travail, à titre purement conservatoire après avoir mis d'une façon expresse l'accent sur la tardiveté de la demande de motifs de son ex-salarié, et pour le cas où les juridictions n'allaient pas, comme c'est le cas, admettre le moyen de la forclusion.

C'est encore de façon judicieuse que le tribunal du travail a relevé que « *décider le contraire reviendrait à vider de tout sens la dérogation apportée par l'article L.124-5(3) du code du travail à la règle énoncée à l'article L.124-11(3) du même code dans la mesure où la charge de la preuve incomberait alors dans tous les cas à l'employeur* »

Il suit des considérations qui précèdent que le salarié qui devait rapporter la preuve du caractère abusif de son licenciement est cependant resté en défaut de le faire, de sorte que le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté sa demande en indemnisation pour licenciement abusif.

A réclame une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

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 réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, la demande afférente de société S1 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,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Laurent HARGARTEN 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.