

Arrêt N° 102/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq juillet deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2017-00014 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. en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), représentée par son curateur Maître Marie-Christine GAUTIER,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 11 octobre 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Marie-Christine GAUTIER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 mai 2018.

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 en date du 30 avril 2014, A fit convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) :	4.375,00 €
- Préjudice matériel :	15.000,00 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €

soit au total la somme de 24.375 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

À l'appui de sa demande, A exposa que suivant contrat de travail du 2 mai 2012, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 7 mai 2012 en tant que « plaquiste ».

Il expliqua que par courrier du 17 mars 2014, son employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en raison d'une prétendue absence injustifiée.

Le requérant reprocha à l'employeur d'avoir procédé audit congédiement en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail ; à titre subsidiaire, il fit valoir que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni réels, ni sérieux.

La société à responsabilité limitée S1 s'opposa à la demande.

Elle contesta avoir été informée en bonne et due forme de l'incapacité de travail du salarié et formula une offre de preuve en ce sens.

Elle considéra par ailleurs que l'absence injustifiée de ce dernier, qui s'est prolongée du 11 au 17 mars 2014, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Elle contesta encore les montants réclamés par le salarié.

Par un jugement rendu le 18 septembre 2017, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement du 17 mars 2014 abusif ;
- dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.375 € ;
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 800 € ;
- partant, condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A la somme de 5.175 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice - le 30 avril 2014 - jusqu'à solde ;
- dit la demande de A relative au préjudice matériel non fondée ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 800 € ;
- partant, condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 800 € ;
- donné acte à la société à responsabilité limitée S1 de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;
- l'a déclarée non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu :

« Il s'ensuit que le salarié, à supposer même qu'il ait envoyé son certificat médical à la bonne adresse et que celui-ci y ait été déposé, tel qu'en l'espèce, en date du vendredi 14 mars 2014, n'a pas prouvé la réception effective dudit certificat par l'employeur avant le lundi 17 mars 2014, date de son licenciement.

Les conditions de l'article L. 121-6 du Code du travail n'étant pas établies, A ne saurait se prévaloir de la protection spéciale, de sorte que le licenciement du 17 mars 2014 n'est pas à déclarer abusif sur cette base.

Même si ce dernier certificat n'a pas été dûment remis à l'employeur et même à supposer que cette non-remise soit imputable à une négligence du salarié qui, contrairement à ses affirmations, se serait vu communiquer la nouvelle adresse de son employeur, le tribunal considère que son comportement ne revêt pas, en l'espèce, une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat.»

La sàrl. S1 a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 octobre 2017.

L'appelante demande de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 17 mars 2014 régulier et justifié pour être fondé sur des motifs réels et sérieux, rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise et de débouter la partie intimée de l'intégralité de ses demandes en indemnisation.

Elle demande encore de réformer la décision de justice entreprise, en ce qu'elle a été déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et condamnée au paiement de 800 € sur base de l'article 240 du NCPC, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

L'appelante fait grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré que le fait de ne pas avoir mis l'employeur en possession du certificat médical dans les trois jours ne constituait pas une faute grave, mais une simple négligence ne justifiant pas un licenciement sans préavis. Elle soutient ne pas avoir été informée de la prolongation de l'incapacité de travail du salarié pour la période allant du 11 mars au 11 avril 2014, de sorte que l'absence litigieuse était injustifiée, l'empêchant par ailleurs d'y pallier. Elle expose qu'étant une petite société comptant au moment du licenciement uniquement trois personnes, toute absence compromettrait nécessairement le bon fonctionnement de l'entreprise, dès lors qu'il est dans cette hypothèse impossible à la société de respecter les délais fixés avec les clients.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Il relève appel incident de la décision relative aux montants lui alloués du chef de ses préjudices matériel et moral.

Il conclut à une augmentation des montants réclamés à 13.750 euros.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

D'après l'article L.121-6 du code du travail le salarié incapable de travailler doit non seulement avertir le jour même son employeur de son incapacité, mais il doit encore lui remettre dans les trois jours son certificat médical, la charge de la preuve en incombant au salarié.

À défaut, l'absence du salarié est injustifiée.

En l'espèce, le salarié se prévaut d'une attestation testimoniale émanant du témoin T1 pour établir l'information de l'employeur le premier jour de la prolongation de maladie.

Or, la Cour ne tiendra pas compte de la susdite attestation laquelle comporte des contradictions et dont le contenu lui a été, d'après l'aveu du témoin, dicté par le salarié. Dans ces conditions, l'attestation judiciaire manque de crédibilité, respectivement le témoin ne peut être considéré comme fiable.

Il s'ensuit que l'information le premier jour par le salarié de son incapacité de travailler, soit le 11 mars 2014, laisse d'être prouvée.

Concernant la remise à l'employeur du certificat médical dans les trois jours, même s'il est établi que le salarié a envoyé le certificat médical par lettre recommandée en date du 11 mars 2014, il laisse cependant d'être établi que l'employeur était en possession du certificat le 14 mars 2014, dans la mesure où le salarié a envoyé le certificat par lettre recommandée sans accusé de réception, ce qui empêche la Cour de vérifier si le certificat a bien été remis à l'employeur dans le délai légal.

S'il résulte de la fiche de dépôt de la lettre recommandée du 11 mars 2014 ainsi que de la lettre de suivi de ce recommandé la mention « *tentative de distribution infructueuse* », dès lors que l'employeur a changé d'adresse pendant le congé de maladie du salarié, il importe cependant peu de savoir si le salarié était ou non au courant de ce changement d'adresse alors qu'à l'instar du tribunal du travail, il peut être retenu qu'en l'absence d'un accusé de réception, le salarié ne pouvait de toute façon pas en prouver la remise à l'employeur que ce soit à l'ancienne ou à la nouvelle adresse.

Il suit des considérations qui précèdent que le salarié n'a pas rempli les deux obligations cumulatives légales prévues par l'article L.121-6 du code du travail.

Cependant, l'inexécution par le salarié de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical, ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que l'absence de A du 11 mars 2014 au 11 avril 2014 constituait une prolongation d'une incapacité de travail qui perdurait depuis le 21 janvier 2014 suite à un accident du travail survenu le 20 janvier 2014 ; qu'il a toujours pour les deux périodes d'incapacité antérieures respecté les obligations de l'article L.121-6 du code du travail ; que la période subséquente litigieuse du 11 mars au 11 avril 2014 était couverte par un certificat médical, qu'il a envoyé à son employeur le 11 mars 2014, certes sans établir la réception par ce dernier.

Eu égard à ces éléments, la Cour estime que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que « *même si ce dernier certificat n'a pas été dûment remis à l'employeur et même à supposer que cette non-remise soit imputable à une négligence du salarié qui, contrairement à ses affirmations, se serait vu communiquer la nouvelle adresse de son employeur, le tribunal considère que son comportement ne revêt pas, en l'espèce, une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat* ».

Partant et par adoption de la motivation correcte du tribunal du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement, en l'absence d'une faute grave avérée, abusif et accordé au salarié une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

L'intimé quant à lui reproche à la juridiction du premier degré de ne pas lui avoir accordé de dommages et intérêts pour le préjudice matériel prétendument subi et de ne lui avoir accordé que 800 euros pour le préjudice moral subi. Il relève partant appel incident des décisions litigieuses.

Il expose ne pas avoir perçu les indemnités de chômage de la part du pôle emploi, que ses itératives demandes d'emploi sont restées infructueuses et qu'il n'a pas été en mesure de retrouver un emploi.

Or, et par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à bon droit, relevé que le salarié n'a pas établi avoir fait les efforts personnels nécessaires pour retrouver un emploi et qui se contente d'affirmer que ses « *itératives demandes d'emploi sont restées infructueuses* », sa décision ayant retenu qu'il n'a pas établi l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec le congédiement et dès lors rejeté la demande afférente du salarié, est à confirmer.

L'intimé conclut encore à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros pour le préjudice moral subi.

C'est cependant à juste titre et pour les motifs retenus par le tribunal du travail que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il lui a été alloué de ce chef la somme de 800 euros.

L'appel incident du salarié n'est partant pas fondé.

Si le jugement entrepris est à confirmer dans son intégralité, il y a cependant lieu de ne pas prononcer de condamnation à l'égard de la société à responsabilité limitée S1 actuellement en faillite, mais uniquement de fixer la créance du salarié par rapport à la masse de la susdite faillite.

L'appelante sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité du même montant sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

L'intimé réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité de 2.500 pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties sont à rejeter.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a alloué à A une indemnité de procédure de 800 euros pour la première instance.

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 les appels principal et incident recevables,

les déclare non fondés,

confirme le jugement entrepris sauf à fixer les créances du salarié par rapport à la masse de la société société à responsabilité limitée S1 en faillite à 4.375 euros (indemnité compensatoire de préavis) + 800 euros (dommages et intérêts pour le préjudice moral) = 5.175 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

réformant :

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC pour la première instance,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 pour l'instance d'appel,

laisse les frais de l'instance à charge de la faillite de la société à responsabilité limitée S1.

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.