

Arrêt N° 125/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq octobre deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2018-00117 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Luxembourg du 18 décembre 2017,

comparant par Maître Mariame YAZBACK, 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 MULLER,

comparant par Maître Olivier UNSEN, 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 MULLER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juillet 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 de Luxembourg en date du 19 octobre 2015, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée S1 Sàrl (ci-après la Sàrl S1) aux fins d'y voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 août 2015 et pour l'y voir condamner au paiement des montants suivants ;

- indemnité compensatoire de préavis	10.590,16 euros
- indemnité de départ	2.647,54 euros
- préjudice matériel	15.885,00 euros
- préjudice moral	<u>10.000,00 euros</u>
total :	39.122,70 euros,

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Il réclame de même une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par contrat de travail du 14 juin 2006, A a été engagé par la Sàrl S1 en qualité de maçon. Il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 27 août 2015, au motif qu'il n'aurait jamais contacté son employeur durant une période d'incapacité de travail de quelques quatre mois et qu'il le laisserait actuellement sans nouvelles de sa part depuis le 24 août 2015.

Par lettre recommandée de son mandataire du 5 octobre 2015, A a contesté son licenciement.

Il conteste tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés, pour conclure au caractère abusif de son licenciement.

Par jugement du 30 octobre 2017, le tribunal du travail a déclaré:

- justifié le licenciement intervenu le 27 août 2015 à l'égard de A ;
- non fondées toutes les demandes de A;
- non fondées les demandes de A et de la Sàrl S1 en paiement d'une indemnité de procédure ;
- fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en paiement du montant de 16.959,71 euros dirigée contre A ;

Par même jugement, A a été condamné à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 16.959,71 euros, avec les intérêts légaux à partir du 11 octobre 2017, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a d'abord considéré qu'à défaut par A de justifier avoir rempli les deux obligations prévues par l'article L.121-6 du Code du travail, il n'était pas protégé contre le licenciement intervenu. Il a ensuite retenu tant la précision de la lettre de licenciement, que la gravité du motif invoqué, pour conclure au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 août 2015.

Il a encore examiné le décompte versé par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour dire la demande y relative fondée à l'égard de A.

De ce jugement, A a relevé appel par exploit d'huissier du 18 décembre 2017.

L'appelant demande, par réformation du jugement entrepris :

- d'enjoindre à la Sàrl S1 de produire les relevés téléphoniques du 24 août 2015 du portable confié à l'appelant par l'employeur ;
- en ordre principal, à voir déclarer le licenciement intervenu le 27 août 2015 abusif ;
- en ordre subsidiaire, à voir déclarer le licenciement intervenu non fondé, en l'absence de toute faute grave de l'appelant. A voir dire qu'il y aurait tout au plus une faute simple, pouvant entraîner un licenciement avec préavis ;
- de débouter l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande en remboursement des indemnités de chômage à hauteur de 16.959,71 euros, augmentés des intérêts légaux.

L'appelant demande une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération l'attestation de témoignage émanant d'T1, relatif à l'information de l'employeur par le salarié, le premier jour de son incapacité de travail et de ne pas avoir enjoint à l'employeur de verser son relevé téléphonique du 24 août 2015.

Il fait encore grief au tribunal du travail d'avoir retenu comme faute grave le fait de ne pas avoir soumis le certificat médical attestant son incapacité de travailler, endéans le délai de trois jours.

L'intimée soulève la forclusion de l'acte d'appel. A titre subsidiaire, elle conclut à la confirmation du jugement déféré et au débouté de l'appelant de toute demande d'injonction.

La Sàrl S1 réclame une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, soulève la forclusion de l'acte d'appel. A titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement entrepris, sinon la condamnation de la partie mal fondée au remboursement des indemnités de chômage avancées, à hauteur de 16.959,71 euros.

Quant à la recevabilité de l'appel

Il ressort du certificat de notification que le jugement du 30 octobre 2017 a été notifié à A en date du 6 novembre 2017.

D'après l'article 150 du nouveau Code de procédure civile, le délai pour interjeter appel est de 40 jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, et, si le jugement est rendu par défaut, dans un délai de 40 jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Conformément à cette disposition légale, le délai d'appel a, en l'espèce, commencé à courir le 7 novembre 2017 pour expirer théoriquement le 16 décembre 2017. Comme ce jour était cependant un samedi, le susdit délai était prorogé, par application de l'article 5 de la Convention européenne sur la computation des délais signée à Bâle le 16 mai 1972, approuvée et rendue applicable, notamment en matière civile, par la loi du 30 mai 1984, au premier jour ouvrable qui suit, soit le lundi 18 décembre 2017. Cet article 5 stipule en effet « *Il est tenu compte des samedis, dimanches et fêtes légales dans la computation d'un délai. Toutefois, lorsque le dies ad quem d'un délai avant l'expiration duquel un acte doit être*

accompli est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou considéré comme tel, le délai est prorogé de façon à englober le premier jour ouvrable qui suit ».

L'acte d'appel ayant été signifié par exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER en date du 18 décembre 2017, soit endéans le délai et dans les formes, l'appel est à dire recevable.

Quant au fond

- Quant à la protection contre le licenciement

Pour bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail, le jour même de l'empêchement, en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

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.

Il appartient dès lors à A de prouver qu'il a rempli les deux obligations cumulatives de l'article 121-6 du Code du travail.

La Cour constate que contrairement aux affirmations de A, le tribunal du travail a bien examiné l'attestation testimoniale rédigée par le frère de celui-ci, T1. Toutefois, en présence de l'attestation testimoniale de T2, secrétaire/réceptionniste de la Sàrl S1, qui contredit celle d'T1, le tribunal du travail a conclu que le requérant n'a pas établi avoir averti son employeur le premier jour de son arrêt de maladie.

L'offre de preuve formulée par A à titre subsidiaire n'est ainsi ni pertinente, ni concluante, pour les mêmes motifs, pour ne rien apporter de plus. Elle est à rejeter.

Il n'est par conséquent nullement pertinent d'enjoindre à l'employeur de produire les relevés téléphoniques du 24 août 2015 du portable remis à A, étant donné que la secrétaire-réceptionniste a d'ores et déjà témoigné qu'elle n'avait eu aucun coup de fil de la part de A pendant toute la période du 24 au 27 août 2015.

Au vu des contestations de la Sàrl S1, il n'est pas non plus établi que le certificat médical du salarié posté le 26 août 2015, à savoir le troisième jour d'absence, eût été réceptionné le 27 août 2015, soit avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Il y a lieu d'en conclure que A n'a pas rapporté la preuve de la réception du certificat d'incapacité de travail par l'employeur le troisième jour de son absence ni encore avant la notification du licenciement.

C'est dès lors à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont retenu que le salarié n'était pas protégé contre le licenciement au moment où il fut prononcé à son égard.

- Quant à la précision des motifs

A conteste la précision des motifs de licenciement invoqués.

Conformément à l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, le licenciement avec effet immédiat exige un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'énoncé de ce(s) fait(s) ou de cette(s) faute(s) d'une particulière gravité dans le chef du salarié doit(vent) être suffisamment précis pour permettre non seulement aux juges de contrôler si les faits débattus devant eux correspondent à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, mais aussi pour permettre au salarié de reconnaître les faits lui reprochés, de les identifier, de prendre position à leur égard et de rapporter, le cas échéant la preuve de leur fausseté.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que les faits se rapportant à l'absence injustifiée depuis le 24 août 2015 répondent à ce critère de précision.

- Quant à la gravité des faits établis

Pour pouvoir justifier un licenciement privant le salarié de toutes les indemnités légales prévues en cas de résiliation du contrat de travail avec préavis, la ou les fautes qui lui sont reprochées doivent être de nature à rendre immédiatement et irrévocablement impossible le maintien de la relation de travail dans la mesure où elles sont de nature à rompre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

En l'espèce, une absence injustifiée de A durant plusieurs jours au sein de l'entreprise, de taille moyenne, exploitée par la Srl S1, ébranle toute confiance de l'employeur en son salarié, ne serait-ce en raison des problèmes d'organisation qui en découlent inévitablement.

La Cour fait siennes la motivation retenue par la juridiction du premier degré pour déclarer le reproche suffisamment grave.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat de A fondé et justifié.

Le jugement est également à confirmer en ce qu'il a déclaré en conséquence les demandes indemnitaires de A non fondées.

- Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions d'appel, l'ÉTAT réclame à la partie mal-fondée le remboursement du montant de 16.959,71 euros avancé au salarié au titre des indemnités de chômage pour la période du 6 février 2016 au 28 septembre 2016 sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Compte tenu de la décision de confirmation du caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, la demande de l'ÉTAT en tant que dirigée contre A est fondée.

- Quant aux demandes basées sur l'article 240 du nouveau Code de procédure civile.

A réclame, une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 1.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau Code de procédure civile, de sorte que la demande afférente est à rejeter.

Par contre, l'intimée ayant eu gain de cause, il ne paraît pas inéquitable d'allouer à la Sàrl S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et, par réformation du jugement déferé, de 500 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 l'appel recevable,

dit l'appel non fondé,

partant confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau Code de procédure civile,

dit recevable et fondée la demande de la Sàrl S1 basée sur l'article 240 du nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, à hauteur de 500 euros, respectivement 1.000 euros,

partant condamne A à payer à la Sàrl S1 les sommes de 500 euros et 1.000 euros à titre d'indemnités de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance, avec distraction aux profits de Maître Olivier UNSEN et de Maître Franca ALLEGRA qui la demandent, 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.