

Arrêt N° 32/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-01096 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI,
en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette,
du 23 octobre 2019,

comparant par Maître Steve BOEVER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC1 s.à r.l. en faillite, ayant été établie et
ayant eu son siège social à L-(...), représentée par son curateur Maître Lionel
GUETH-WOLF,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Lionel GUETH-WOLF, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 février 2020.

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 16 juin 2016, A (ci-après le requérant) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1 s.à r.l. (ci-après la société SOC1, sinon l'employeur), 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 plus amplement détaillés dans la requête en question et qui se résument comme suit :

- indemnité compensatoire de préavis : 4.500,076 euros,
- dommage moral : 5000 euros,
- mensuellement, tant que le requérant n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, la somme de 2.250,0038 euros,
- mensuellement, à partir du moment où le requérant aura retrouvé un emploi, la différence entre son salaire de 2.250,0038 euros perçu antérieurement et le nouveau salaire touché auprès d'un nouvel employeur, ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le requérant demanda également la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 5.250,114 euros, correspondant au salaires des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2016, déduction faite des acomptes payées en espèce, ainsi que la condamnation au paiement de la somme de 2.250,0038 euros, correspondant au traitement du mois de janvier 2016.

Il sollicita encore la condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Le requérant exposa qu'il est entré au service de son employeur en tant que « *cuisinier* » sur base d'un contrat de travail du 29 juillet 2015.

Par courrier daté du 28 janvier 2016, mais notifié en date du 29 janvier 2016 à 15.50 heures, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat au 31 décembre 2015, en raison d'absences injustifiées depuis la fin de son dernier arrêt de maladie en date du 31 décembre 2015, « *faute d'avoir reçu un arrêt de travail daté au plus tard du 31 décembre 2015* ».

Le requérant expliqua avoir protesté contre cette résiliation du contrat de travail par courrier du 16 février 2016, au motif que le congédiement lui aurait été notifié pendant son incapacité de travail, dûment communiquée à l'employeur, dès le 29 janvier 2016 à 9.30 heures, partant en violation de l'article L.121-6 du code du travail et versa un certificat médical daté du 29 janvier 2016, une attestation testimoniale et formula une offre de preuve par témoin.

Le requérant précisa encore que son employeur lui aurait accordé une dispense de travail, lorsqu'il s'était présenté en date du 4 janvier 2016 en vue de la reprise du travail, après quelques jours de congé.

Subsidiairement, le requérant a soutenu que les motifs invoqués par l'employeur ne seraient ni précis, ni réels et sérieux, l'employeur l'ayant d'après lui, dispensé de toute prestation de travail à partir de son précédent certificat de maladie du 31 décembre 2015.

Le curateur de la société SOC1 s'opposa à ces demandes, contesta l'applicabilité au cas d'espèce de l'article L.121-6 du code du travail, soutint que les motifs du licenciement étaient précis, réels et sérieux, contesta toute dispense de travail accordé au requérant, ainsi que tous les montants revendiqués.

Par jugement du 17 décembre 2018, le tribunal du travail a donné acte au requérant de sa renonciation aux demandes relatives aux arriérés de salaire et a admis son offre de preuve par témoin telle que formulée par le requérant et formulée dans le jugement, au motif que « *l'attestation testimoniale versée en cause ne permet pas de prouver la remise alléguée, les déclarations du témoin certificateur n'étant pas précises* ».

Par jugement du 16 septembre 2019, le tribunal du travail a :

- vidé le jugement répertoire n° 3091/18 du 17 décembre 2018 ;
- donné acte à A de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel au montant de 43.632,42 euros,
- déclaré le licenciement du 29 janvier 2016 fondé et justifié ;
- dit les demandes indemnitaires de A sur base des articles L. 124-6 et L. 124-12 du Code du travail non fondées ;
- dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu que l'audition du témoin T1 en date du 14 janvier 2019, n'a pas permis d'établir la remise du certificat médical en date du 29 janvier 2016 et que partant, le salarié n'était pas protégé par l'article L.121-6 paragraphe (3) du code du travail.

La juridiction de première instance a également retenu que la lettre de licenciement correspondait aux exigences de précision prévues par l'article L.124-10 paragraphe (10) du code du travail et que l'employeur a rapporté la preuve du caractère réel et sérieux des motifs invoqués. Ainsi, l'absence prolongée reprochée au requérant a été retenue comme ayant nécessairement troublé le bon fonctionnement du service, justifiant, du fait de la faible ancienneté du salarié, le licenciement.

Par acte d'huissier du 23 octobre 2019, A, (ci-après l'appelant) a régulièrement interjeté appel de ce jugement du 16 septembre 2019, lui notifié le 17 septembre 2019.

L'appelant fait grief au jugement entrepris d'avoir retenu qu'il n'était pas protégé par les dispositions que la loi confère aux personnes en arrêt de maladie, alors qu'il résulterait de l'attestation testimoniale du 25 mai 2016 du témoin T1, ainsi que de sa déposition en date du 14 janvier 2016 lors de l'enquête, qu'il aurait fait parvenir son certificat médical à l'employeur, (ci-après : l'intimée), avant l'envoi de la lettre de licenciement par ce dernier.

Subsidiairement, l'appelant demande, pour le cas où la Cour retiendrait qu'il ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement accordé à un salarié malade, de considérer le licenciement avec effet immédiat comme injustifié, les motifs, s'ils devaient être considérés comme réels et sérieux, ne seraient cependant pas suffisamment graves pour justifier un tel licenciement.

Plus subsidiairement, l'appelant conteste toute désorganisation du service de l'employeur, ce dernier n'établissant pas une telle conséquence du fait de l'absence soi-disant injustifiée de l'appelant.

Partant l'appelant demande au dispositif de son acte d'appel :

- de réformer le jugement a quo,
- de déclarer le licenciement litigieux abusif d'office, sinon abusif, conformément aux développements de la motivation de l'acte d'appel,
- de renvoyer le dossier en première instance pour statuer sur le volet indemnitaire,
- sinon, et en cas d'évocation, de condamner la partie intimée du chef des causes sus-énoncées à lui payer la somme de 53.133,18 euros ventilé comme suit : 4.500,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis

non respecté, 5.000 euros à titre d'indemnisation pour préjudice moral et 43.632,42 euros à titre d'indemnisation pour préjudice matériel, sous réserve expresse d'augmentation en cours d'instance suivant qu'il appartiendra,

ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, et avec majoration dudit taux de 3 % à l'expiration du troisième mois qui suit la signification de la décision à intervenir,

- de condamner la partie intimée aux frais et dépens des deux instances.

Déclarée en faillite par jugement du 8 mars 2017 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, l'intimée, par l'intermédiaire du curateur, conclut à la confirmation du jugement entrepris en soutenant que les propos « *assez flous* » du témoin T1, ne permettraient pas de conclure à une remise du certificat médical à l'employeur et que les motifs invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat, étaient dès lors réels et sérieux.

Appréciation

La Cour retient que c'est à juste titre que les juges de première instance ont rappelé qu'il résultait de l'article L.121-6 du code du travail que « *le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instauré par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible* ».

Il ressort des motifs du jugement du tribunal du travail du 17 décembre 2018, que la remise d'un certificat médical à la fiduciaire de l'employeur, présentée par l'appelant comme étant « *la coutume* », équivalait « *à une information en bonne et due forme de l'employeur* » ; cette pratique n'ayant pas été remise en cause par le curateur, qui a uniquement contesté que l'information de l'employeur était intervenue avant la notification du licenciement avec effet immédiat.

Tel que retenu à juste titre par le jugement entrepris, il incombait ainsi à l'appelant de prouver la remise, dont il se prévalait et dont il fait toujours état.

La Cour retient également que c'est à bon droit que les juges de première instance ont décidé, que « *cette déposition du témoin T1, ne constituant qu'un témoignage indirect que le témoin n'a d'ailleurs pas pu situer dans le temps de manière précise, le tribunal considère qu'on ne saurait en déduire la preuve de la remise effective d'un certificat médical en date du 29 janvier 2016* ».

En effet, ni la lecture de l'attestation testimoniale, ni la déposition du témoin, ne permettent, que ce soit seul ou conjointement, de prouver la remise du certificat médical à l'employeur.

C'est ainsi à juste titre que les juges de première instance ont décidé que A n'était pas protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail au moment du licenciement.

La Cour retient également sur base des motifs du jugement entrepris qu'elle fait siens, que la lettre de licenciement du 29 janvier 2016 était conforme à l'exigence de précision prévue à l'article L.124-10 paragraphe (3) du code du travail et que le motif indiqué était par ailleurs réel et sérieux.

En effet, il appartenait à A d'établir que son absence, dont la réalité n'était pas contestée, était justifiée. Or, tel que repris par le tribunal, A n'établit pas la dispense de travail, apparemment accordée par l'employeur.

C'est encore à juste titre que le jugement entrepris a décidé que l'absence prolongée de A a « *nécessairement troublé le bon fonctionnement du service* » et qu'« *elle est à elle seule et au vu notamment de la faible ancienneté du salarié, suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat* ».

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que le licenciement avec effet immédiat du 29 janvier 2016 était fondé et justifié et que les demandes indemnitaires formulées par A sur base des articles L.124-6 et L.124-12 du code du travail, étaient à rejeter.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile, au vu de l'issue du litige en 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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.

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.