

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 147/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-deux décembre deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2022-00426 du rôle**

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), conseiller,  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de Luxembourg du 7 avril 2022,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l., anciennement ORGANISATION2.) asbl.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### LA COUR D'APPEL :

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date 29 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l., (anciennement : l'association sans but lucratif ORGANISATION2.) a.s.b.l), ensemble avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat intervenu le 20 février 2020, qualifié d'abusif, les montants suivants sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- indemnité compensatoire de préavis :	7.518,00 euros,
- indemnité de départ :	2.506,00 euros,
- indemnisation du préjudice matériel :	7.518,00 euros,
- indemnisation du préjudice moral :	7.518,00 euros,

ces montants avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a également demandé l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir, et la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens.

L'ETAT a demandé acte qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

PERSONNE1.) a exposé que par contrat de travail à durée déterminée du 2 mai 2006, il avait été engagé par l'association ORGANISATION2.) en qualité d'ouvrier polyvalent pour la période du 2 mai 2006 au 31 octobre 2006.

Par avenants des 30 octobre 2006 et 14 décembre 2007, ce contrat avait été prolongé respectivement, jusqu'au 31 décembre 2007 et au 30 avril 2008.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 29 avril 2008, PERSONNE1.) a été engagé par l'association ORGANISATION2.) en qualité de « 1<sup>er</sup> ouvrier » à partir du 1<sup>er</sup> mai 2008.

Par un nouvel avenant du 27 janvier 2017, la durée de travail du salarié avait été réduite à vingt heures par semaine, à partir du 24 janvier 2017.

En date du 14 février 2020, il avait été convoqué à un entretien préalable et licencié avec effet immédiat aux termes d'un courrier recommandé du 20 février 2020 qui se lit comme suit :

Par courrier recommandé du 10 mars 2020, le litismandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

Ayant été en incapacité de travail déclarée du 4 décembre 2019 au 21 février 2020, PERSONNE1.) a fait valoir qu'il aurait bénéficié de la protection prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail, et que son licenciement, intervenu pendant cette période, aurait été abusif.

L'association ORGANISATION2.) n'a pas contesté la réception de divers certificats médicaux de la part de son ancien salarié, mais a soutenu que la présomption simple d'incapacité de travail attachée à ces certificats pourrait être renversée. PERSONNE1.) ayant été déclaré apte au travail à partir du 4 décembre 2019 par la CNS, l'association ORGANISATION2.) a fait valoir qu'il n'aurait plus bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Bien que le certificat d'incapacité de travail en cours à ce moment ait été invalidé par le courrier de la CNS du 4 décembre 2019 (pièce 4 de la farde de Maître AVOCAT2.)), PERSONNE1.) a affirmé qu'il aurait encore bénéficié de la protection prévue par l'article précité, suite à la remise de nouveaux certificats médicaux (pièces 9 de la farde de Maître AVOCAT1.)).

Par jugement contradictoire du 24 février 2022, le tribunal du travail de Luxembourg a dit :

- que le licenciement avec effet immédiat du 20 février 2020 était régulier et justifié,

- non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,
- non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,
- non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- qu'il n'y avait pas lieu à exécution provisoire du jugement.

PERSONNE1.) a été condamné aux frais et dépens.

L'ETAT, ayant reçu acte qu'il n'avait pas de revendications à formuler, a été mis hors cause.

Le tribunal du travail a retenu que le certificat d'incapacité de travail ne constituait qu'une présomption simple en faveur d'un salarié, susceptible d'être renversée par toute preuve contraire.

Il est constant en cause qu'aucun recours n'avait été introduit contre la décision de la CNS.

Le salarié, soumis à un examen de contrôle, ayant été déclaré apte à reprendre son travail à partir du 4 décembre 2019, aux termes du courrier de la CNS du 4 décembre 2019, (pièce 4 de la farde de Maître AVOCAT2.)), ne bénéficiait dès lors plus de la protection prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Le motif de licenciement, énoncé avec la précision légalement requise, a été jugé suffisamment grave par le tribunal du travail pour justifier le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Le licenciement ayant été déclaré régulier, les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ont été déclarées non fondées par la juridiction de première instance, au même titre que la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

L'exécution provisoire n'a pas été prononcée par le tribunal du travail, eu égard à l'issue du litige.

Par acte d'huissier du 7 avril 2022, PERSONNE1.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 14 mars 2022.

Aux termes du dispositif de son acte d'appel, il demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement intervenu en date du 20 février 2020 abusif, et de condamner son ancien employeur au paiement des montants plus amplement précisés dans l'acte d'appel, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ, et d'indemnité de procédure.

Il sollicite également la condamnation de la société ORGANISATION2.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimée au paiement des frais et dépens des deux instances.

A l'appui de ses prétentions, l'appelant fait valoir que malgré le courrier de la CNS du 4 décembre 2019, il aurait bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail, en raison des certificats médicaux remis à son ancien employeur pour les périodes du 4 au 9 décembre 2019, du 10 décembre 2019 au 6 janvier 2020, du 20 janvier 2020 au 17 février 2020, du 13 février 2020 au 21 février 2020 et du 17 février 2020 au 16 mars 2020.

Pour justifier son incapacité de travail, il précise que son médecin traitant se serait basé sur un fait médical nouveau, non pris en compte par la CNS.

Soutenant que le bénéfice de la protection prévue par l'article précité du Code du travail au moment de son licenciement lui serait resté acquis, l'appelant soutient que le licenciement intervenu est à déclarer abusif.

Quant au caractère réel et sérieux du motif de licenciement, PERSONNE1.) fait valoir que son ancien employeur n'aurait pas respecté le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail, et que par conséquent les motifs de licenciement ne seraient ni réels ni sérieux.

Il expose que son ancien employeur l'aurait licencié en date du 20 février 2020 sur base d'une absence injustifiée du 4 décembre 2020 au 20 février 2020, ce qui démontrerait que la société ORGANISATION2.) lui aurait pardonné cette absence, intervenue en parfaite connaissance de son ancien employeur, qui n'aurait cependant procédé à son licenciement, que plus d'un mois après le premier jour d'absence.

L'appelant fait encore valoir que cette absence ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, alors que

l'employeur aurait attendu plus de deux mois et demi avant de procéder à son licenciement.

Par conclusions notifiées le 29 août 2022, la société ORGANISATION2.) demande à la Cour de confirmer le jugement déféré, et de condamner l'appelant au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour l'instance d'appel, ainsi qu'au paiement des frais et dépens de cette instance.

L'appelant sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Il maintient que son ancien employeur aurait attendu trop longtemps avant de prononcer le licenciement avec effet immédiat.

Par fax du 11 novembre 2022, le litismandataire de PERSONNE1.) a demandé au conseiller de la mise en état de « *bien vouloir révoquer l'ordonnance de clôture rendue le 27 septembre 2022* », au motif qu'il souhaiterait encore verser une nouvelle pièce, en l'occurrence, le rapport relatif à l'expertise neuropsychiatrique effectuée par l'expert Dr. EXPERT1.) (annexé au fax et daté du 28 octobre 2022), qui établirait que PERSONNE1.) aurait été dans l'incapacité de reprendre son activité professionnelle et incapable « *de reprendre le travail habituel d'ouvrier-jardinier salarié du 04 décembre 2019 au 6 janvier 2020, du 21 janvier 2020 au 17 février 2020, du 18 février 2020 au 16 mars 2020 et du 17 mars 2020 au 31 mars 2020* ».

Par fax du 14 novembre 2022, adressé au conseiller de la mise en état, le litismandataire de la société ORGANISATION2.) a rappelé le libellé de l'article 225 du Nouveau Code de procédure civile, pour faire valoir « *que l'expertise médicale intervenue dans un contexte totalement inconnu et étranger à la présente procédure n'a strictement aucune incidence sur le volet droit du travail...* » et soutenir « *qu'il n'existait aucune cause grave permettant de justifier la révocation de l'ordonnance de clôture* ».

### **Appréciation de la Cour**

En vertu de l'article 225 du Nouveau Code de procédure civile, la révocation d'une ordonnance de clôture ne peut intervenir que pour une cause grave.

Faute de pièces versées dans le dossier établissant le contraire, la Cour ne peut que retenir qu'aucun recours contre la décision de la CNS du 4 décembre 2019 n'a été introduit en l'espèce.

Dans ce contexte, le rapport d'expertise du Dr. EXPERT1.), daté du 28 octobre 2022, et transmis par l'appelant en date du 11 novembre 2022, est à rejeter, faute de pertinence.

L'appelant n'ayant pas justifié de l'existence d'une cause grave requise par l'article 225 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en révocation de l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2022, n'est pas fondée.

### Le licenciement

- *La protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail*

Cet article se lit comme suit :

*« L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail...La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue...».*

Aux termes de ce même article, la résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du paragraphe repris ci-avant est abusive.

Il n'est pas contesté par la société ORGANISATION2.) que son ancien salarié lui avait fait parvenir des certificats médicaux concernant ses périodes d'absence au travail du 5 novembre 2019 au 3 décembre 2019, du 4 décembre 2019 au 9 décembre 2019, du 10 décembre 2019 au 6 janvier 2020, du 20 janvier 2020 au 17 février 2020, du 18 février au 21 février 2020, et du 17 février au 16 mars 2020 (pièce 9 de Maître AVOCAT1.)).

Or, il est de principe qu'un certificat d'incapacité de travail ne constitue qu'une présomption simple en faveur du salarié, pouvant être renversée par toute preuve contraire.

A la lecture du courrier de la CNS du 4 décembre 2019, il ressort que l'appelant avait été informé qu'il avait « *été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 4.12.2019 par le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale. Conformément aux dispositions de l'article 177, alinéa 1<sup>er</sup> des statuts de la Caisse nationale de santé, les certificats d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, établis au cours des douze semaines à venir (jusqu'au 25.02.2020), ne sont pas opposables à la Caisse nationale de santé, sauf fait médical nouveau justifié d'une manière détaillée par le médecin traitant....* ».

Par courrier du 4 décembre 2019, la CNS a également informé l'a.s.b.l. ORGANISATION2.) de la décision précitée.

Il est constant en cause qu'il n'y a pas eu de recours contre la décision de la CNS notifiée en date du 4 décembre 2019 tant au salarié qu'à son ancien employeur.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été notifié à PERSONNE1.) par lettre recommandée du 20 février 2020, soit après l'écoulement du délai de recours de quarante jours à compter de la décision de la CNS, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a décidé que « *le jour du licenciement, le salarié ne bénéficiait pas de la protection édictée par l'article L.121-6 [du Code du travail] précité.* »

- *La précision des motifs de licenciement*

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave doivent être indiqués avec précision.

L'énoncé des motifs de licenciement doit...être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cass., 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

A la lecture de la lettre de licenciement du 20 février 2020, (pièce 7 de la farde de Maître AVOCAT1.)), il ressort que le motif de licenciement ayant trait à l'absence injustifiée de PERSONNE1.) depuis le 4 décembre 2019, a été indiqué avec la précision légalement requise, et le jugement déféré est à confirmer sur ce point.

- *Le délai d'un mois de l'article L.124-10 (6) du Code du travail*

Cet article dispose que le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

L'appelant soutient que son ancien employeur n'aurait pas respecté ce délai, alors que l'absence injustifiée remonterait au 4 décembre 2019, et que le licenciement ne serait intervenu qu'en date du 20 février 2020.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa (2) de ce même article, cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la CNS à l'assuré en date du 4 décembre 2019 (pièce 4 de la farde de Maître AVOCAT2.)). La CNS a également informé l'a.s.b.l. ORGANISATION2.) le même jour, de la capacité de l'appelant à reprendre le travail (pièce 4 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

Le licenciement ne pouvait dès lors être prononcé dans le délai de quarante jours à partir de cette date.

Si l'ancien employeur de PERSONNE1.) a attendu jusqu'au 20 février 2020, avant de le licencier pour faute grave, ce fait, contrairement à l'argumentation de l'appelant, n'établit pas un pardon de la part de la société ORGANISATION2.) quant à l'absence injustifiée de son ancien salarié.

En effet, tel que décidé à juste titre par la juridiction de première instance, la société ORGANISATION2.) était en droit d'invoquer l'absence prolongée injustifiée de son ancien salarié, alors que le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail, ne commençait à courir qu'à partir de la cessation de cette absence, cessation qui est intervenue le 20 février 2020. (cf. Cour d'appel, 17 novembre 2016, n°42224 du rôle, Cour d'appel, 8 décembre 2016, n°39761 du rôle).

Le motif de licenciement, indiqué de manière précise dans la lettre de licenciement, ayant été invoqué par l'intimée dans le délai légalement prévu, il y a lieu d'en vérifier la réalité et la gravité.

- *La réalité et la gravité du motif de licenciement*

Aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, en cas de contestation, il incombe à l'employeur d'établir tant la matérialité que la réalité et le sérieux des motifs de licenciement.

Le motif grave est défini par l'article L.124-10 (1) du Code du travail comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est constant en cause que l'appelant ne s'est pas présenté à son travail à partir du 4 décembre 2019, jusqu'au jour de son licenciement avec effet immédiat, le 20 février 2020.

Cette absence, non contestée par l'appelant quant à sa matérialité, constitue une faute, qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat.

#### Les prétentions indemnitaires

Le licenciement avec effet immédiat du 20 février 2020 étant justifié, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondées, les demandes respectives de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et en paiement d'une indemnité de départ.

Sur le fondement de ce même motif, c'est à bon droit que le jugement déféré a débouté PERSONNE1.) de ses demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure et en exécution provisoire du jugement.

#### Les indemnités de procédure

L'appelant succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige et aux soins qu'il a requis, la demande de l'intimée basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, est fondée pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit qu'il n'y a pas lieu à révocation de l'ordonnance de clôture de l'instruction prise en date du 27 septembre 2022,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit fondée, la demande de la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l., basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) s.à r.l., une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.), au paiement des frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).