

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 106/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juillet deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00797 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 7 juillet 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} février 2023.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 7 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 44.452,66 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnité de départ, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, du chef de son licenciement avec effet immédiat, qu'il a qualifié d'abusif.

Le requérant a, en outre, sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été aux services de la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} juin 2015 et avoir été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 24 avril 2020, libellé comme suit :

« Monsieur PERSONNE2.),

En date du 16 avril 2020, nous vous avons averti par téléphone, par Madame PERSONNE2.), en témoin de Monsieur M. PERSONNE3.), de venir travailler à partir du Lundi 20 avril 2020 suite au relancement et l'ouverture des chantiers par le gouvernement luxembourgeois.

Le Lundi 20 avril 2020, vous vous n'êtes pas présenté au travail et jusqu'à ce jour nous sommes sans nouvelles de votre part.

Nous vous informons que, suite à une absence non-justifiée de plus de 3 jours, nous résilions par la présente votre contrat de travail qui vous lie à notre entreprise avec effet immédiat pour faute grave.

Veillez agréer, Monsieur PERSONNE2.), l'expression de nos salutations distinguées.

PERSONNE4.),

Gérant-directeur »

PERSONNE1.) a affirmé qu'en date des 17 et 20 avril 2020, il avait tenté de contacter la société employeuse pour la prévenir de son absence. Lorsqu'en date du 20 avril 2020, la secrétaire de la société l'aurait rappelé, il lui aurait expliqué être en arrêt de maladie pour avoir été en contact avec un patient COVID-19 positif. Il aurait posté le certificat médical par courrier simple le 17 avril 2020.

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a réclamé le montant de 2.902,08 euros, à titre d'indemnité de départ, le montant de 11.550,58 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et les montants respectifs de 9.749,43 euros et 10.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Pour autant que de besoin, il a offert sa version des faits par l'audition de témoins.

La société SOCIETE1.) a fait plaider que le licenciement était justifié et a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 10 juin 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a reçu la demande en la forme, s'est déclaré compétent pour en connaître et, avant tout progrès en cause, a décidé d'entendre les témoins PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), et PERSONNE7.) sur les faits repris dans les attestations testimoniales établies par leurs soins.

Dans la motivation de son jugement, le tribunal a d'ores et déjà retenu que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement, dans la mesure où il n'établissait pas que son employeur avait réceptionné le certificat d'incapacité de travail endéans le délai prévu à l'article L.121-6 du Code du travail.

Les témoins ont été entendus et il a été procédé à une confrontation entre les témoins PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), le 8 octobre 2021.

Par jugement du 2 juin 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), déclaré non fondée la demande de ce dernier en

indemnisation de son préjudice matériel, déclaré fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ pour les montants respectifs de 11.550,58 euros et de 2.902,08 euros, déclaré fondée sa demande en indemnisation d'un préjudice moral pour le montant de 2.500 euros, partant condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 16.952,66 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, déclaré non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'indemnités de procédure et condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que PERSONNE1.) avait fait preuve de négligence en se fiant aux services postaux, qui ne fonctionnaient pas normalement à l'époque, pour communiquer son certificat d'incapacité de travail à son employeur.

Concernant la conversation téléphonique du 20 avril 2020 entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), le tribunal a considéré qu'il ne pouvait être exclu qu'il y ait eu un malentendu entre ces deux personnes quant à la cause de l'absence du requérant, en l'occurrence quant à la question de savoir si ce dernier avait été mis en isolement suite au contact avec une personne testée positive ou s'il était en contact régulier avec une personne vulnérable.

En prenant en considération l'ensemble des éléments soumis à son appréciation, le tribunal du travail a retenu qu'au vu de l'ancienneté de services du salarié et du caractère exceptionnel de la situation liée à la pandémie, le fait unique reproché à PERSONNE1.) n'était pas suffisamment grave pour justifier la rupture avec effet immédiat des relations de travail.

Le licenciement a, dès lors, été déclaré abusif.

Pour faire droit aux demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire et d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de salaire, la juridiction du premier degré a pris en considération que l'ancienneté du salarié remontait au 3 novembre 2014, dans la mesure où, avant la signature du contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} juin 2015, le concerné avait travaillé comme intérimaire pour la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif qu'il n'établissait pas avoir fait des efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi.

L'indemnisation du chef du préjudice moral a été évaluée *ex aequo et bono* au montant de 2.500 euros, compte tenu de l'ancienneté du salarié et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'était produit.

Par acte d'huissier du 7 juillet 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel des jugements des 10 juin 2021 et 2 juin 2022, qui lui avaient été notifiés respectivement le 15 juin 2021 et le 7 juin 2022.

L'appelante demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement du 24 avril 2020 et de débouter l'intimé de l'ensemble de ses demandes, par réformation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le jugement entrepris serait à confirmer quant au caractère abusif du licenciement, l'appelante demande à se voir décharger de la condamnation au paiement d'une indemnisation pour préjudice moral et à voir déduire le montant de 6.756,75 euros, perçu par ce dernier à titre d'indemnité de maladie entre le 17 avril et le 30 juin 2020, de l'indemnité compensatoire de préavis devant lui revenir.

Au dernier état de ses conclusions, l'appelante réclame une indemnité de procédure de 1.800 euros ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens.

A l'appui de son appel, la société SOCIETE1.) soutient que l'absence injustifiée du salarié entre le 20 au 24 avril 2020, soit pendant cinq jours, constituait une faute grave, de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat.

Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré que les circonstances exceptionnelles liées au confinement avaient pour effet d'amoindrir la faute du salarié.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, dans la mesure où la juridiction du premier degré a déclaré le licenciement abusif et fait droit à ses demandes au titre de l'indemnité de départ et de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il s'oppose à la déduction des indemnités de maladie qu'il a perçues jusqu'au 30 juin 2020 de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de condamner l'appelante à lui payer le montant de 9.749,43 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, sur base d'une période de référence de onze mois, ainsi que le montant de 10.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il affirme s'être inscrit à Pôle Emploi le 1^{er} juillet 2020 et avoir activement recherché un nouvel emploi.

L'intimé réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail :

« (1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate [...].

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que :

« (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.

(3) 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. »

L'inexécution des obligations résultant de l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, la juridiction saisie devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10 (2) du Code du travail.

PERSONNE1.) ne critique pas le jugement du 10 juin 2021 en ce que le tribunal a retenu qu'à la date du licenciement, il n'était pas protégé contre le licenciement, faute pour lui d'avoir rapporté la preuve d'avoir mis l'employeur en possession de son certificat d'incapacité de travail endéans le délai de trois jours de son absence.

Il fait cependant valoir qu'il n'a pas commis de faute grave de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Il soutient ainsi avoir oralement informé la société SOCIETE1.) de son absence le 20 avril 2020. Sa compagne, PERSONNE8.) aurait déposé son certificat d'incapacité de travail dans une boîte aux lettres le 17 avril 2020. Cette boîte aux lettres n'aurait été vidée que quelques jours plus tard, ce en raison des dysfonctionnements des services postaux liés à la pandémie du COVID-19.

Il résulte d'un relevé des appels émis à partir du téléphone de PERSONNE1.) (pièce 8 de la partie intimée) que celui-ci a essayé de contacter son employeur le 17 avril 2020, à 9h44 et le 20 avril 2020, à 7h29 ainsi qu'à 7h33.

Il est ensuite constant en cause qu'aux environs de 8h00 heures, le 20 avril 2020, PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), responsable administrative et responsable des ressources humaines, a téléphoné à PERSONNE1.).

Tandis qu'au cours de l'enquête du 8 octobre 2021, PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), a déclaré que PERSONNE1.) lui avait indiqué ne pas pouvoir se rendre au travail parce qu'il était en contact régulier avec une personne

vulnérable, PERSONNE8.) et PERSONNE6.) ont affirmé que PERSONNE1.) avait dit à PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), qu'il avait été en contact avec une personne testée positive au Covid-19 et qu'il avait envoyé un certificat d'incapacité de travail à la société SOCIETE1.).

Le témoin PERSONNE8.) a ajouté que c'est elle qui avait déposé l'enveloppe contenant le certificat médical dans la boîte aux lettres le 17 avril 2020, en précisant que les bureaux de poste étaient fermés.

Le certificat d'incapacité de travail daté au 17 avril 2020 porte la mention « *Isolement suite à un contact direct avec patient Covid 19 positif* » (pièce 7 de la partie intimée).

Le tampon apposé par les services postaux français sur l'enveloppe ayant contenu ledit certificat porte la date du 22 avril 2020 et l'employeur a apposé la mention « *entrée le 27/4/2020* » sur l'enveloppe (pièce 3 de la partie appelante).

Après avoir analysé les déclarations des témoins, c'est à juste titre que le tribunal a dit qu'il ne pouvait être exclu qu'au cours de la conversation téléphonique entre PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), et PERSONNE1.), il y ait eu un malentendu quant à la cause de l'absence du requérant, en l'occurrence quant à la question de savoir si ce dernier avait été mis en isolement suite au contact avec une personne testée positive ou s'il était en contact régulier avec une personne vulnérable.

Indépendamment de la question de savoir si le salarié avait connaissance de la consigne interne de contacter le responsable de l'organisation des équipes, PERSONNE7.), en cas d'absence, il ne peut lui être reproché d'avoir uniquement fait part à PERSONNE2.), épouse PERSONNE2.), de son incapacité de se présenter au travail, étant donné que c'est cette dernière qui l'avait contacté au sujet de son absence et qui, en sa qualité de responsable des ressources humaines, avait nécessairement qualité pour recevoir une telle information.

Il faut retenir de ce qui précède qu'une violation de son obligation d'informer l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de son absence n'est pas établie dans le chef du salarié.

Il est néanmoins vrai que PERSONNE1.) n'établit pas avoir mis la société SOCIETE1.) en possession de son certificat d'incapacité de travail le troisième jour de son absence et il peut lui être reproché de ne pas avoir envoyé une copie dudit certificat par courriel à son employeur, eu égard au

dysfonctionnement des services postaux, dû à la pandémie du Covid-19, à l'époque des faits.

Au vu du de la circonstance que les faits se sont situés dans une période exceptionnelle, empreinte d'incertitudes liées à la pandémie, et eu égard à l'ancienneté de services de plus de cinq ans du salarié, la Cour retient cependant, à l'instar au tribunal, que l'absence injustifiée établie à charge du salarié n'était pas suffisamment grave pour justifier la rupture des relations de travail avec effet immédiat.

Le jugement entrepris du 2 juin 2022 est donc à confirmer en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement du 24 avril 2020.

Quant aux montants réclamés

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code du travail prévoit que l'employeur qui résilie le contrat de travail, sans y être autorisé par l'article L.124-10, est tenu de payer à son ancien salarié une indemnité compensatoire de préavis, égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis

En application de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, la durée du préavis est de quatre mois lorsque le salarié présente, comme en l'espèce, une ancienneté de services comprise entre cinq ans et moins de dix ans.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue une indemnisation forfaitaire, indépendante du préjudice réel subi.

Ni les articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail ni aucune autre disposition légale ne prévoient que l'indemnité pécuniaire de maladie que le salarié touche dans la période postérieure au licenciement ait une incidence quant au droit et quant au montant de l'indemnité de départ et de l'indemnité compensatoire de préavis (cf. Cour d'appel, 18 février 2016 n° 41056 du rôle).

Il n'y a partant pas lieu de déduire de l'indemnité compensatoire devant revenir à l'intimé les indemnités pécuniaires de maladie perçues par lui jusqu'au 30 juin 2020.

L'intimé a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 11.550,58 euros, correspondant à quatre mois de salaire, tel que l'a retenu le tribunal du travail.

Quant à l'indemnité de départ

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a fixé au montant de 2.902,08 euros, correspondant à un mois de salaire, l'indemnité de départ devant revenir à PERSONNE1.), eu égard à son ancienneté de services.

Quant au préjudice matériel

Le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (cf. Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

PERSONNE1.), qui s'est inscrit à Pôle emploi en France le 1^{er} juillet 2020, ne produit que quelques déclarations d'employeurs potentiels auprès desquels il s'est présenté pour un entretien d'embauche. Il ne verse aucune pièce relative à des recherches d'emploi qu'il aurait effectuées avant le 13 octobre 2020 (pièce 19 de la partie intimée).

Il reste ainsi en défaut d'établir avoir fait des efforts sérieux pour trouver rapidement un emploi de remplacement à la suite de son licenciement.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce que la juridiction du premier degré a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

Quant au préjudice moral

Au vu des circonstances du licenciement, de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal a évalué à 2.500 euros le préjudice moral subi.

Quant aux indemnités de procédure

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens, la société SOCIETE1.) doit être déboutée de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel laissent d'être fondées, tant pour la

première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.