

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 137/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois novembre deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00598 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Caroline ENGEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 26 mai 2021,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelante par incident,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Sanem.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt rendu le 12 mai 2022, sous le numéro NUMERO1.)/22, par lequel la juridiction de ce siège a écarté l'exception de nullité de l'acte d'appel opposée par l'intimée et déclaré l'appel recevable.

Il est renvoyé à cet arrêt pour ce qui concerne l'énoncé des faits et des rétroactes jusqu'à la signification de l'acte d'appel.

L'appelant, PERSONNE1.), demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement litigieux et de faire droit à ses revendications indemnitaires, par réformation du jugement entrepris.

La lettre recommandée du 21 août 2017, l'informant de son licenciement avec effet immédiat, ne répondrait pas à l'exigence légale de précision.

D'autre part, le motif invoqué par l'intimée dans sa lettre recommandée, ne correspondrait pas à la réalité et ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'appelant affirme avoir informé son employeur de son absence dès le premier jour.

Il aurait tenté de joindre son patron au téléphone dès 5 heures du matin et envoyé un message en ce sens à un collègue de travail en lui demandant de s'en faire l'écho auprès du patron.

L'appelant aurait, d'autre part, envoyé un certificat médical d'arrêt maladie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, datée du 17 août 2017.

Il conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qu'il a déclaré fondée la demande en payement de l'arriéré de salaire.

Concernant cette demande, l'intimée estime que les juges du premier degré auraient dû la déclarer irrecevable, puisqu'il s'agirait d'une demande « *indéterminée* ».

L'intimée fait valoir à cet égard que la partie adverse s'est abstenue de préciser jusqu'au jour des plaidoiries à quel mois avait trait sa demande en payement.

Elle affirme avoir réglé le montant de 1.698,84 euros, à titre d'arriéré de salaire, en raison de l'exécution provisoire dont la condamnation attaquée était assortie et en demande la répétition avec les intérêts légaux à compter du 3 mai 2021.

Quant au licenciement attaqué, la partie intimée considère que la lettre recommandée du 21 août 2017 contient toutes les précisions requises par la loi et la jurisprudence.

Elle souligne, comme en première instance, que l'appelant ne l'a pas informée de son absence dès le premier jour, et qu'il ne lui a pas non plus fait parvenir un certificat médical d'arrêt maladie dans les trois jours, ni même après.

L'intimée soutient que le document communiqué plus de trois années seulement après le licenciement litigieux n'est qu'un « *duplicata d'un original qui n'existe pas* » et qu'il s'agit d'un « *certificat de complaisance antidaté de trois années* ».

L'intimée donne à considérer que le médecin qui, selon l'appelant, aurait délivré un certificat d'incapacité de travail pour la période en cause, ne fait aucunement mention d'un tel certificat, dans son attestation établie en date du 29 août 2017.

Le fait de s'absenter de son poste de travail pendant trois jours, sans en informer son employeur, serait un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée conteste le préjudice invoqué par l'appelant dans son principe et dans son *quantum*.

L'intimée donne à considérer que l'appelant a retrouvé un emploi dès le 25 septembre 2017, auprès de son employeur précédent et que la période écoulée entre le 21 août et le 25 septembre 2017 est « *le cas échéant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis* ».

L'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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.

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. »

Les informations relatives à l'absence pour cause de maladie doivent être données à l'employeur en personne ou à son représentant et, en cas de contestation, il incombe au salarié d'en apporter la preuve.

Cette obligation d'information comporte deux volets.

Dès le premier jour de son absence, le salarié doit en informer, sans tarder, l'employeur ou son représentant.

En l'occurrence, même à supposer que PERSONNE1.) ait demandé à un collègue de travail de donner l'information en question à l'employeur, l'appelant resterait en défaut d'établir, face aux contestations de l'intimée, que cette information ait effectivement été donnée à l'employeur ou à son représentant, dès le premier jour de l'absence, soit le jeudi 17 août 2017.

Il ne fait d'ailleurs état d'aucune circonstance susceptible de l'avoir empêché de donner lui-même cette information à son employeur.

Le fait d'appeler en vain son employeur sur son téléphone professionnel, pendant la nuit et en dehors des heures de travail, à le supposer établi, ne constitue pas une telle circonstance.

PERSONNE1.) n'affirme même pas qu'il aurait renouvelé ses appels pendant les heures de travail ou qu'il se serait assuré auprès de son collègue de travail de la transmission ponctuelle de l'information dont il s'agit à l'employeur.

L'appelant n'a dès lors pas prouvé l'exécution de son obligation d'information concernant le premier jour de son absence.

Au plus tard le troisième jour de son absence, le salarié doit ensuite faire parvenir à son employeur un certificat médical renseignant son incapacité de travail.

Ce délai est le même pour les salariés résidant au Luxembourg et pour les salariés résidant à l'étranger.

En l'espèce, l'appelant aurait dû faire parvenir ledit certificat à son employeur, au plus tard, le lundi 21 août 2017

L'accusé de réception que l'appelant verse aux débats (cf. pièce n° 9 de la farde de l'appelant), a été signé le 22 août 2017, soit à une date postérieure à l'expiration du délai susmentionné.

Force est de constater qu'en l'espèce le salarié ne prouve pas et n'affirme même pas qu'il aurait remis le certificat médical en cause à son employeur, au plus tard le troisième jour de son absence.

La Cour ajoute, à titre superfétatoire, que l'appelant n'est pas en mesure de verser une copie de l'original du certificat médical dont il se prévaut et que, dans le document daté du 29 août 2017, présenté par l'appelant comme une attestation de l'auteur du certificat litigieux (cf. pièce n° 5 de la même farde), le Docteur PERSONNE2.), fait état, d'une consultation du 17 juillet 2017, lors de laquelle l'appelant aurait « *refusé* » l'arrêt de travail qui lui avait été « *proposé* » par son médecin, de sorte que celui-ci ne confirme aucunement l'émission d'un certificat d'arrêt de travail pour la période à laquelle se réfère la lettre de licenciement litigieuse.

La teneur de ce document rend, de surcroît, improbable l'existence d'un tel certificat, puisque le Docteur PERSONNE2.) n'aurait pas manqué d'en faire état, s'il l'avait établi.

L'absence injustifiée du salarié pendant trois jours de travail consécutifs, sans aucune information de l'employeur, constitue une faute grave rendant « *immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* », au sens de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

Aucune disposition légale n'exige, en pareil cas, que l'employeur apporte la preuve des conséquences préjudiciables de l'absence incriminée sur le fonctionnement de l'entreprise.

De plus, il y a lieu de présumer qu'une telle absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il suit de là que c'est à bon droit que les juges de première instance ont déclaré le licenciement justifié et qu'ils ont débouté, en conséquence, PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

L'appel incident tendant à voir déclarer irrecevable la demande en paiement de l'arriéré de salaire est à rejeter comme infondé.

En effet, la requête de PERSONNE1.), déposée le 25 juin 2018, tend expressément au paiement, entre autres, d'un arriéré de salaire de deux mois, chiffré au montant de 6.583 euros.

Dans ses conclusions présentées à l'audience, la partie requérante a ramené cette demande au montant de 2.194,10 euros, en précisant que celle-ci avait trait à l'arriéré de salaire couvrant la période du 1^{er} au 20 août 2017, correspondant aux jours de travail du mois d'août jusqu'à la veille du licenciement.

La circonstance que le mandataire *ad litem* du demandeur n'ait précisé que le jour de l'audience des plaidoiries, à quelle période se rapportait la demande en question ne permet pas pour autant de qualifier celle-ci de « *demande indéterminée* ».

Il est relevé à cet égard que l'employeur est censé savoir quels salaires ont été payés et quels salaires ne l'ont pas été et qu'en l'espèce la partie intimée ne pouvait pas ignorer qu'elle n'avait pas payé le salaire du mois d'août 2017.

Le jugement dont appel renseigne d'ailleurs, préalablement à la condamnation, que « *la société défenderesse n'a pas contesté cette demande* ».

Il n'y a partant pas lieu à réformation sur ce point.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit être rejetée.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de la débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 12 mai 2022, sous le numéro NUMERO1.)/22,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me Nicolas BAUER, sur ses affirmations de droit.

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.