

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 21/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du huit février deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2022-00616 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 8 juin 2022,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) 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 GEIGER,

appelante par incident,

comparant par Maître Cynthia FAVARI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

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

#### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi le 11 juin 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 13 décembre 2019 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef une indemnité compensatoire de préavis de 4.600 euros, ainsi que les sommes de 13.800 et 4.600 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 21 avril 2022, entre autres, déclaré ledit licenciement justifié et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en indemnisation.

Ledit jugement a encore donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, mis en intervention, qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a considéré, en substance, que le salarié n'avait pas établi avoir respecté ses obligations d'information quant à son incapacité de travail pour cause de maladie et qu'en conséquence il ne saurait se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle a retenu par la suite que l'absence de PERSONNE1.) à son travail depuis le 9 au 13 décembre 2019, soit pendant une période de cinq jours ouvrables, constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de quelques mois seulement.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 8 juin 2022.

Il expose que suivant contrat de travail du 2 mai 2019, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « chauffeur ».

Il affirme avoir fait parvenir à son employeur deux certificats de maladie consécutifs du 9 au 11 et du 12 au 13 décembre 2019, ce qui ressortirait encore de la fiche de salaire du mois de décembre 2019. Le licenciement serait dès lors abusif pour avoir été prononcé en dépit d'une protection légale contre le licenciement.

A titre subsidiaire, il estime que le congédiement serait encore abusif, alors que les motifs donnés par l'employeur à son appui ne rencontreraient pas « *les caractères de précision exigés par le Code de travail et la jurisprudence* », l'employeur n'expliquerait notamment pas en quoi son absence lui aurait causé préjudice.

L'appelant conteste les faits reprochés ainsi que leur gravité.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat et de lui allouer ses demandes indemnitaires formulées en première instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la forme et quant au délai, relate que l'appelant ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 9 décembre 2019.

Comme il devait effectuer des livraisons, elle lui aurait fait téléphoner. PERSONNE1.) aurait alors indiqué qu'il ne viendrait pas travailler, sans préciser le motif et sans indiquer la durée de son absence.

Par la suite, le salarié ne se serait plus manifesté. Aucune explication, ni certificat d'incapacité de travail ne lui auraient été fournis.

L'intimée fait valoir que, dans l'ignorance totale quant à la durée et aux raisons de l'absence de l'appelant, elle aurait dû pallier l'absence de ce dernier, ce qui aurait gravement nui au bon fonctionnement et à l'organisation de son entreprise, alors que les livraisons auraient dû être assurées.

Ce ne serait qu'après le prononcé du licenciement, que le salarié lui aurait versé, en date du 16 décembre 2019, deux certificats de maladie.

Par après, elle aurait appris que PERSONNE1.) se serait fait retirer son permis de conduire. Elle suppose qu'il s'agit de la véritable cause de son absence.

Elle conteste que le licenciement soit intervenu en période de protection pour cause de maladie.

Elle estime que les motifs du licenciement avec effet immédiat ont été indiqués à suffisance de droit dans la lettre du 13 décembre 2019 et que ceux-ci sont de nature à rendre impossible le maintien de l'appelant dans l'entreprise, dès lors que son comportement ferait preuve de mépris et de désinvolture à l'égard de son employeur et de ses collègues.

Elle formule encore une offre de preuve par témoin afin d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement.

L'intimée conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelant dans leur principe et leur quanta. A cet égard, elle souligne que le salarié ne verse aucune preuve de recherche d'emploi et qu'il ne s'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré, sauf en ce qui concerne le rejet en première instance de sa demande en obtention d'une indemnité basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle sollicite – par réformation du jugement entrepris, en interjetant appel incident sur ce point – une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande également en instance d'appel acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de cette affaire.

## **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 8 juin 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 21 avril 2022, lui notifié le 6 mai 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

### La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

Par la suite, il ne suffit pas qu'il avertisse en temps utile son patron de la prolongation de son incapacité de travail, mais il faut en outre qu'il justifie son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible. A défaut de présentation du certificat médical avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Ce dernier n'est pas obligé de s'enquérir de l'absence de son salarié.

En l'occurrence, la Cour constate, avec les juges de première instance, que PERSONNE1.), qui a la charge de prouver l'exécution de ses obligations d'information vis-à-vis de son patron en cette matière, ne verse aucune preuve de nature à contredire les affirmations de son employeur selon lesquelles, lors de l'entretien téléphonique du 9 décembre 2019, il n'aurait pas indiqué le motif de son absence au travail. Le travailleur n'établit pas non plus avoir envoyé les certificats d'incapacité de travail couvrant les périodes du 9 au 11 et du 12 au 13 décembre 2019 à l'intimée et a fortiori leur réception par cette dernière avant l'envoi de la lettre du licenciement.

Aucune offre de preuve n'est formulée en ce sens par l'appelant.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le fait que la fiche de salaires de décembre 2019 indique des jours de maladie ne prouve pas que l'appelant ait satisfait à ses obligations d'information prévues à l'article L.121-6 du Code du travail, alors que cette fiche a forcément été établie après la date du licenciement.

A défaut par le salarié de prouver que l'employeur était en possession d'un certificat médical de sa part au moment du licenciement, le 13 décembre 2019, le jugement entrepris est à approuver en ce qu'il a rejeté le moyen selon lequel le licenciement serait abusif pour avoir été prononcé en dépit de la protection légale contre le licenciement édictée par ledit article.

#### La précision des motifs de licenciement

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement et a considéré à bon droit que l'énoncé des motifs fournis est suffisamment précis au regard des critères légaux.

En effet, reprochant à son salarié une absence injustifiée depuis cinq jours, l'employeur n'était pas au surplus tenu de préciser en quoi cette absence lui cause un dommage, dès lors qu'en principe une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors judicieusement été rejeté.

#### La gravité de la faute

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Cependant, la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat.

En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que l'appelant était en absence injustifiée pendant cinq jours ouvrables.

Une absence sans justification de plusieurs journées, en l'occurrence de cinq jours consécutifs, dénote dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales non établies en l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

#### Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Sur base du même motif, la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

partant, confirme le jugement déféré,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de cette affaire,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Cynthia FAVARI et de M<sup>e</sup> Franca ALLEGRA, sur leurs 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.