

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 87/24 - III – TRAV**

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

**Audience publique du treize juin deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2021-00791 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à F-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 2 juillet 2021,

comparant par Maître Jennifer GENTEN, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Philippe STROESSER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Saisie d'un appel de PERSONNE1.) tendant, par réformation du jugement du 18 mai 2021 rendu par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2019 pour être intervenu dans la période de protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie, prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, sinon pour absence de motif réel, sérieux et précis, et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, ainsi que des arriérés de salaire et une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, la juridiction de céans a, par arrêt contradictoire du 8 décembre 2022, reçu l'appel et, avant tout autre progrès en la cause, admis l'appelant à prouver par audition d'un témoin « *qu'un certificat médical a été réceptionné par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 16 décembre 2019 à 11.17 de la part de Monsieur PERSONNE1.) qui l'a bien envoyé par voie d'e-mail au responsable de l'équipe des ressources humaines, Monsieur PERSONNE2.)* », tout en réservant le surplus et les frais.

Après exécution des mesures d'instruction, PERSONNE1.), dans ses conclusions subséquentes, dit maintenir intégralement ses développements et demandes contenues dans l'acte d'appel, tout en admettant que l'enquête et la contre-enquête n'ont pas pu apporter la clarté espérée,.

PERSONNE1.) « *se pose la question* » de l'objectivité et de l'impartialité des témoins entendus lors de la contre-enquête, compte tenu du lien de subordination existant par rapport à l'intimée. Il demande que leurs dépositions soient écartées des débats.

Il réaffirme avoir adressé le 16 décembre 2019, par courriel, son certificat de maladie à l'employeur. Il estime qu'il n'existe pas le moindre indice pouvant faire douter de la transmission, respectivement de la réception de cet e-mail. De ce fait, son licenciement serait à déclarer abusif pour être intervenu endéans la période de protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie.

A titre subsidiaire, il demande d'« *ordonner la constatation de la réception de l'email émanant de [lui], en date du 16 décembre 2019 à 11.17 heures, contenant le certificat médical daté du même jour, sur le serveur de la société SOCIETE1.) S.A., à travers la nomination d'un expert pour ce faire, sinon à travers une injonction à donner à la société SOCIETE1.) S.A. de produire une pièce documentant les e-mails reçus sur son serveur, respectivement dans la boîte e-mail MAIL1.), le 16 décembre 2019 en matinée, à 11.17 heures, voire entre 11.00 heures et 11.30 heures* ».

La société anonyme SOCIETE1.) considère que les enquête et contre-enquête n'ont pas permis de rapporter la preuve d'une réception d'un certificat médical du salarié et qu'en conséquence l'appelant ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la protection du salarié malade.

Elle fait valoir qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande subsidiaire de nomination d'un expert en informatique dès lors que le destinataire du prétendu courriel n'aurait jamais confirmé une quelconque réception.

Pour le surplus, l'intimée maintient ses contestations, moyens et demandes formulés dans ses conclusions notifiées avant l'arrêt interlocutoire.

### **Appréciation de la Cour**

Il est rappelé que PERSONNE1.), au service de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de mécanicien, a été licencié avec effet immédiat en date du 20 décembre 2019 pour « *absence injustifiée suite à la non présentation d'un certificat d'arrêt maladie valide dans un délai de 3 jours* » sur la période du 16 au 20 décembre 2019.

L'employeur admet que le salarié l'a averti en date du 16 décembre 2019, soit le premier jour de son absence, qu'il allait voir un médecin, mais l'appelant serait resté par la suite en défaut de l'informer de son état et de la durée de son incapacité de travail.

### **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, le salarié doit justifier de 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.

L'employeur n'est pas obligé de s'enquérir des raisons de l'absence de son salarié.

En cas de contestation, il appartient au salarié d'établir qu'il a satisfait aux obligations d'information lui imposées par ledit article et que le certificat médical est parvenu à son patron dans le délai légal.

Il échet d'analyser si cette preuve est rapportée.

Quant aux dépositions de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), il y a lieu de préciser au vu des contestations de l'appelant à cet égard que la simple existence d'un lien de subordination entre une partie et un témoin, en l'absence d'autres circonstances, ne permet pas d'écarter d'emblée un témoignage ou une attestation testimoniale.

Le manque d'objectivité ou d'impartialité doit résulter d'éléments objectifs du dossier, inexistant en l'occurrence.

Il échet dès lors d'analyser les dépositions des témoins entendus.

Lors de l'enquête du 26 avril 2023, PERSONNE2.) a notamment déclaré :

*« Vu que c'était [PERSONNE1.)] une personne sérieuse, je pense qu'il a envoyé son certificat par e-mail. Je ne peux cependant pas vous l'assurer puisque les faits datent déjà depuis plus de 3 ans. Mais je me rappelle d'avoir dit à M. PERSONNE5.), directeur opérationnel chez SOCIETE1.) S.A., n'avoir pas réceptionné de certificat médical de la part de M. PERSONNE1.) en format papier. (...) [J]'ai informé M. PERSONNE5.) après le délai de trois jours de n'avoir pas réceptionné le certificat médical en format papier. »*

PERSONNE3.) a déposé lors de la contre-enquête du 8 novembre 2023 en particulier ce qui suit : « *Je n'ai pas connaissance que M. PERSONNE1.) ait informé en décembre 2019 la société SOCIETE1.) d'une incapacité de travail pour maladie. Je n'ai pas non plus vu ou réceptionné un mail ou un certificat d'incapacité de travail le concernant.* »

PERSONNE4.) a témoigné entre autres : « *Je n'étais pas informé d'une incapacité de travail pour cause de maladie de M. PERSONNE1.). Je n'ai pas reçu de mail en ce sens, ni par la suite un certificat médical attestant une incapacité de travail* » et a précisé : « *Je me souviens, n'ayant pas eu de nouvelles de M. PERSONNE1.), que j'ai essayé de le contacter par téléphone le premier jour de son absence ou le lendemain. Je n'ai pas réussi à le joindre, mais j'ai laissé un message pour qu'il me rappelle, ce qu'il n'a cependant pas fait.* »

Au vu de ces dépositions, il y a lieu de constater que la preuve que la société anonyme SOCIETE1.) a reçu un certificat médical attestant de l'incapacité de travail de PERSONNE1.), avant l'envoi de la lettre de licenciement, n'est pas rapportée.

Dans la mesure où le destinataire du prétendu mail du 16 décembre 2019, PERSONNE2.) n'a pas confirmé une telle réception et que l'article 351, alinéa 2, du Nouveau code de procédure civile, dispose « *en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve* », la demande en institution de mesures d'instruction complémentaires est à rejeter.

En effet, il aurait appartenu à l'appelant de se ménager une preuve de la réception de son courriel, notamment en demandant un accusé de réception généré par le système de messagerie et, le cas échéant, à défaut de réception d'un tel accusé, de réexpédier le message ou de s'assurer en téléphonant que celui-ci était bien parvenu à son destinataire.

A ce sujet, la Cour note que le salarié n'a pas répondu à la demande de rappel formulée par PERSONNE4.).

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a rejeté le moyen selon lequel le licenciement serait abusif pour avoir été prononcé en dépit d'une protection légale contre le licenciement.

La précision de la lettre 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.

Comme la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise, l'intimée n'avait pas besoin d'indiquer spécialement les circonstances de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

### La gravité de la faute

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

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou d'y rester pour raison de santé, il doit en avertir son patron. Endéans les trois jours, il a l'obligation de justifier de son absence par la présentation d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible.

La finalité de l'article L.121-6, paragraphe (2), du Code du travail est que l'employeur soit informé de la durée prévisible de l'absence du travailleur afin de pouvoir en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

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 travailleur une obligation de résultat, de sorte qu'en cas d'absence injustifiée, il est dès lors en principe en faute.

En l'occurrence, à défaut d'établir qu'il aurait remis à son patron dans le délai légal de trois jours, un certificat médical, PERSONNE1.) était en absence injustifiée au moment du congédiement depuis plusieurs jours.

En laissant son employeur dans l'ignorance de sa situation à partir du lundi 16 décembre 2019, non seulement par la non-présentation d'une attestation médicale, mais encore par le fait de ne pas avoir rappelé le responsable du

planning de l'atelier mécanique, malgré l'insistance de ce dernier, l'appelant a nécessairement perturbé l'organisation du service de l'entreprise.

L'absence injustifiée pendant cinq jours ouvrables 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 le salarié n'était au service de l'intimée que depuis moins de huit mois.

Il n'y a pas lieu, dans ce contexte, d'enjoindre à l'intimée de verser, comme sollicité par l'appelant, une pièce démontrant à quel moment la société était fermée en décembre 2019, alors qu'une fermeture temporaire de celle-ci ne serait pas de nature à excuser le comportement du salarié.

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 obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral subis.

#### La demande en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

Le jugement déféré a, à la demande expresse des parties, sursis à statuer sur cette demande.

La juridiction de première instance n'ayant pas statué sur ce point, la Cour n'en est pas saisie par l'effet dévolutif et ne peut en conséquence trancher cette demande, qui est en conséquence à déclarer irrecevable.

#### La demande en paiement d'arriérés de salaire

L'admissibilité d'une demande nouvelle en instance d'appel est régie par l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile qui est de la teneur suivante :

*« Il ne sera formé, en cause d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale. »*

*Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement. »*

Comme le fait valoir à juste titre l'intimée, la demande en paiement d'arriérés de salaire, de même que celle tendant à faire rectifier par l'employeur la date de sortie déclarée auprès du Centre commun de la sécurité sociale, non formulées devant les juges de première instance, sont à déclarer irrecevables pour constituer des demandes nouvelles en instance d'appel.

#### 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.

La société anonyme SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

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

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en continuation de l'arrêt du 8 décembre 2022,

dit l'appel non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déclare irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, en paiement d'arriérés de salaire et la demande tendant à faire rectifier par l'employeur la date de sortie déclarée auprès du Centre commun de la sécurité sociale, formulées en instance d'appel,

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

renvoie le litige en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Philippe STROESSER, 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.