

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 97/24 - III – TRAV**

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

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

**Numéro CAL-2023-00328 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.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPPELLA  
d'Esch-sur-Alzette du 6 mars 2023,

comparant par Maître Virginie BROUNS, 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 conseil de gérance, sinon  
par son représentant légal actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Saisi le 30 novembre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 13 novembre 2020 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 5.140,78 euros, les sommes de 10.000 et 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement intervenu, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 13 décembre 2022, entre autres, déclaré ledit licenciement fondé et, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation. PERSONNE1.) a encore été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement en cause, a considéré, en substance, que l'employeur, qui avait fait procéder à deux contre-examens médicaux le 23 octobre 2020, avait renversé la présomption attachée au certificat médical versé par la salariée.

Elle a retenu par la suite que PERSONNE1.) n'était plus protégée contre un licenciement à la date du 9 novembre 2020 et que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avait pu valablement la licencier le 13 novembre 2002 pour une absence injustifiée de cinq jours.

PERSONNE1.) a relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 6 mars 2023.

Elle reprend les moyens exposés en première instance.

Elle soutient que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de son licenciement avec effet immédiat ne revêtiraient pas le caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Elle considère que le licenciement avec effet immédiat du 13 novembre 2020 ne repose sur aucun motif réel et sérieux.

Elle relève que les deux médecins ayant procédé aux examens du 23 octobre 2020 n'ont pas émis des avis identiques.

Son absence « *pour divergences de vue médicales* » ne constituerait pas une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement en cause. Le résultat d'un contrôle médical ne constituerait par ailleurs pas une injonction d'aller travailler.

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

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque 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, estime que les motifs du licenciement avec effet immédiat ont été indiqués à suffisance de droit dans la lettre du 13 novembre 2020.

Elle s'appuie sur le résultat des contre-examens médicaux pour soutenir que l'incapacité de travail de l'appelante n'était justifiée que jusqu'au 8 novembre 2020 inclus, de sorte que celle-ci aurait dû venir travailler le 9 novembre 2020.

L'appelante ayant été absente de son lieu de travail depuis cette date, sans fournir aucune information, voire un nouveau certificat de maladie, le licenciement avec effet immédiat du 13 novembre 2020 serait justifié.

L'intimée conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelante dans leur principe et leur quanta. Elle souligne que la salariée, licenciée avec préavis le 14 octobre 2020, ne saurait réclamer une indemnisation allant au-delà du préavis de deux mois se terminant le 14 décembre 2020.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré et sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 6 mars 2023 par PERSONNE1.) contre le jugement du 13 décembre 2022, lui notifié le 12 janvier 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi, puisque l'appelante, résidant en France, bénéficie du délai de distance, prolongeant en l'occurrence de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis le 14 octobre 2020 et n'a introduit aucune action en justice pour contester la régularité de ce congédiement.

L'appelante a, par la suite, été renvoyée avec effet immédiat, en date du 13 novembre 2020.

La présente instance met uniquement en cause le bien-fondé de ce dernier licenciement.

#### La précision des motifs du licenciement avec effet immédiat

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, par des considérants que la Cour adopte, que le motif du licenciement a été indiqué avec précision dans la lettre de congédiement.

En effet, dès lors qu'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, l'intimée n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement des circonstances de nature à attribuer à cette absence le caractère de motif grave.

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

#### Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur un certificat de maladie couvrant la période du 19 octobre au 16 novembre 2020.

Comme l'a rappelé à juste titre la juridiction de première instance, la production d'un certificat médical ne constitue qu'une présomption simple de la justification de l'absence.

Pour vérifier l'incapacité de travail invoquée, l'employeur, peut, comme en l'occurrence, demander à son salarié de se soumettre à des visites médicales supplémentaires que le salarié ne peut refuser sans motifs valables.

PERSONNE1.) s'est rendue en date du 23 octobre 2020 aux contre-examens médicaux exigés par son employeur.

Le Dr PERSONNE2.) conclut que « *cet arrêt de maladie ne me semble pas indiqué* ». Son confrère, le Dr PERSONNE3.) considère par contre que « *l'état de santé du patient permet une reprise de son travail à partir du 9/11/2020* ».

Même si ces deux avis médicaux divergent quant au bien-fondé d'incapacité de travail, ils retiennent néanmoins, de manière concordante, qu'un arrêt de maladie ne se justifie pas au-delà du 8 novembre 2020.

Au vu des conclusions des deux médecins de contrôle choisis par l'employeur, la juridiction de première instance a dès lors pu estimer à bon droit que l'intimée avait renversé la présomption attachée au certificat médical versé par la salariée et qu'elle a légitimement pu admettre que l'incapacité de travail pour cause de maladie de PERSONNE1.) n'était plus donnée à partir du 9 novembre 2020.

Informée dès le 23 octobre 2020 de ces avis, il aurait appartenu à l'appelante, en cas d'incapacité de travail persistante à compter du 9 novembre 2020, d'en informer son employeur et d'en justifier, le cas échéant, par la production d'un nouveau certificat médical.

Elle ne s'est cependant aucunement manifestée auprès de son patron à la suite des contre-examens médicaux.

C'est partant à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que PERSONNE1.) n'était plus protégée par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail au moment du licenciement, étant précisé que le certificat médical du 16 novembre 2020, postérieur au licenciement du 13 novembre 2020, est sans effet à cet égard.

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

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat.

PERSONNE1.) ne conteste pas qu'elle a été absente du 9 au 13 novembre 2020.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que l'appelante 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 déboutée 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.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance. Sur base du même motif, il y a lieu de condamner l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

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

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) 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.