Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille dix.

Numéro 34037 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

A, demeurant chez X à F-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 1er juillet 2008,

comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 24 octobre 2007, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 25 juillet 2007 et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.300 €, un préjudice matériel de 12.900 €, un préjudice moral de 3.000 €, des arriérés de salaire de 497,10 €, des indemnités compensatoires de congé non pris de 248,55 € respectivement 497,10 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement 29 mai 2008, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement et débouté A de ses demandes en indemnisation mais a condamné la société à responsabilité limitée B à lui payer une indemnité compensatoire pour congés non pris de 206,79 €.

Contre ce jugement lui notifié le 10 juin 2008, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 1ier juillet 2008.

Il demande la réformation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui fut allouée et demande les mêmes montants que réclamés en première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel. Il précise dans l'acte d'appel qu'il renonce à invoquer le moyen de la nullité du licenciement pour cause d'hospitalisation.

La société à responsabilité limitée B conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris pour autant que le licenciement a été déclaré régulier et si jamais le licenciement devrait être déclaré abusif, elle conteste les montants réclamés.

Elle interjette appel incident par rapport à l'indemnité compensatoire pour congé non pris et demande le rejet de cette demande, réclamant en outre une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Engagé par la société à responsabilité limitée B en qualité de chauffeur routier suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 juin 2007 avec effet au 21 juin 2007 assorti d'une clause d'essai de 6 mois, A fut victime d'un accident de travail en date du 25 juin 2007. Il fut déclaré incapable de travailler par un premier certificat de travail du 28 juin 2007 pour la période du 28 juin au 5 juillet 2007 prolongé suivant certificat médical du 5 juillet 2007 pour la période du 5 juillet au 13 juillet 2007, prolongé à nouveau suivant certificat médical du 13 juillet 2007 pour la période du 14 juillet au 20 juillet 2007 et finalement par certificat médical du 20 juillet jusqu'au 29 juillet 2007, tous ces certificats médicaux émanant du Groupe Chirurgical Kirchberg.

Suivant lettre recommandée du 25 juillet 2007 A fut licencié avec effet immédiat pour absence injustifiée depuis le 21 juillet 2007, l'employeur résiliant le contrat de travail avec effet rétroactif au 20 juillet 2007, dernier jour couvert par un certificat d'incapacité de travail.

A a conclu en premier lieu à la nullité du licenciement en invoquant la protection légale de l'article L.121-6. (3) du code du travail. L'employeur s'est opposé à cette demande soutenant que le salarié n'avait pas rempli son obligation de lui soumettre un certificat d'incapacité de travail dans les trois jours de son absence affirmant en outre ne pas avoir été en possession du dernier certificat médical du 20 juillet 2007au moment de l'envoi de la lettre de licenciement. Pour combattre cet argument, A s'est référé au 4ième paragraphe de l'article L.121-6. du code du travail qui, en cas d'hospitalistion urgente du salarié, rend nul et de nul effet le licenciement si le certificat d'incapacité de travail est présenté dans les 8 jours de l'hospitalisation.

Le tribunal du travail a rejeté cet argument, la seule pièce remise à l'appui de l'exception à laquelle le salarié s'était référé étant un bulletin de sortie établi par le Centre hospitalier régional de Metz-Thionville daté du 17 septembre 2007.

Faute par le salarié d'avoir rapporté la preuve d'avoir rempli les obligations des paragraphes 1) et 2) de l'article L.121-6. du code du travail, le moyen de nullité a été rejeté par le tribunal du travail.

Le tribunal a encore jugé suffisamment précis ainsi que réel et sérieux le motif indiqué dans la lettre de licenciement et finalement jugé qu'une absence injustifiée de 5 jours était suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat ceci au vu surtout de la faible ancienneté du salarié et le licenciement a été déclaré régulier.

Il a partiellement fait droit à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris mais rejeté la demande en paiement d'arriérés de salaire.

La régularité du licenciement au vu des dispositions de l'article L.121-6. (3) du code du travail

Il se dégage de l'acte d'appel que A renonce à se prévaloir du moyen de nullité du licenciement basé sur l'article L.121-6. (4) du code du travail autorisant le salarié, en cas d'hospitalistion urgente, à présenter le certificat d'incapacité de travail dans les 8 jours de l'hospitalisation.

Il maintient néanmoins le moyen de nullité de l'article L.121-6. (3) du code de travail soutenant avoir averti l'employeur le jour-même, 20 juillet 2007, du fait que son certificat d'incapacité de travail serait prolongé jusqu'au 29 juillet 2007 et d'avoir envoyé ledit certificat le 23 juillet 2007 à l'employeur.

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en

ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier, et qu'inversement il peut présenter directement un certificat médical, sans avertissement préalable de l'employeur (cf. doc. parl. no. 3222, p.29 et no. 3222-9, p. 31), avec comme conséquence qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe (3) de l'article L.121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.(Cour d'Appel 19 mai 2005, numéro de rôle 29014).

En l'espèce l'employeur ne conteste pas avoir été informé en date du 20 juillet 2007 par l'épouse de A que le certificat d'incapacité de travail serait prolongé jusqu'au 29 juillet 2007.

A signaler qu'il ne s'agissait pas d'un appel spontané du salarié mais que c'était l'employeur qui avait pris l'initiative de téléphoner sur le portable de A pour se renseigner s'il pouvait compter sur celui-ci le lendemain et que l'épouse divorcée de celui-ci lui avait déclaré que le certificat d'incapacité de travail serait prolongé jusqu'au 29 juillet 2007.

L'employeur conteste cependant que le salarié lui ait remis le certificat médical en question endéans les trois jours et affirme ne pas avoir été en possession dudit certificat le 25 juillet 2007 au moment d'envoyer la lettre de licenciement.

Il incombe dès lors à A de prouver qu'il a bien remis le certificat au plus tard le troisième jour de son absence, soit le 23 juillet 2007, entre les mains de l'employeur.

Or, le contraire se dégage de l'attestation testimoniale de son épouse divorcée Danielle PROVOST qui affirme : « *Nous avons reçu l'arrêt de travail expédié par la clinique du Kirchberg le lundi 23 juillet 2007 au courrier de l'après-midi. Je l'ai personnellement posté ce jour-même. A savoir que le courrier de la poste avait déjà été prélevé à 15.30 heures. De toutes façons à l'heure où j'ai réceptionné le courrier il était impossible que celui-ci soit réexpédié le jour-même*. »

Il se dégage de cette attestation que le certificat médical en question a été envoyé par courrier simple à l'employeur et qu'en raison du fait que le courrier était déjà prélevé au moment où Danielle PROVOST a mis l'envoi dans la boîte aux lettres, le courrier a pu partir au plus tôt le 24 juillet 2007 pour le Luxembourg.

C'est partant sans violer les dispositions de l'article L.121-6. (3) du Code du travail que l'employeur pouvait procéder le 25 juillet 2007, soit le cinquième jour de l'absence du salarié, à la résiliation du contrat de travail.

Les explications du salarié que le 20 juillet 2007 son médecin traitant n'aurait pas été sur place pour signer le certificat d'incapacité de travail, d'ailleurs

restées à l'état de simples allégations, ne sont pas de nature à proroger le délai de trois jours qui est un délai préfix non susceptible de prorogation, la finalité de la disposition légale étant de tenir l'employeur informé de la durée de l'absence plus ou moins longue du salarié afin qu'il puisse en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

L'absence à la signature du médecin traitant ne constitue d'ailleurs pas, comme le soutient A, un cas de force majeure ce d'autant plus qu'il était suivi par le Groupe Chirurgical Kirchberg comportant 5 médecins de sorte que l'un quelconque des 4 autres médecins aurait pu signer le certificat en question.

Le licenciement est partant à déclarer régulier au regard des dispositions de l'article L.121-6. (3) du code du travail.

La régularité du licenciement par rapport aux motifs invoqués

C'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré suffisamment précis le motif indiqué dans la lettre de licenciement, l'employeur l'ayant justifié par le fait que le salarié n'avait pas remis de certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence.

Il s'agit encore d'un motif réel et sérieux alors qu'il résulte des développements qui précèdent que A était resté en défaut de remettre le certificat attestant la prolongation de son incapacité de travail au plus tard le 23 juillet 2007.

Il se dégage de l'article L.121-5. (4) du code du travail qu'il peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pour motif grave conformément à l'article L.124-10. du code du travail.

La Cour se rallie à l'argumentation du tribunal du travail qu'au vu de la très faible ancienneté du salarié (date d'entrée en service le 21 juin 2007, dernier jour de travail le 24 juin 2007), il lui appartenait de respecter scrupuleusement les termes du contrat de travail qui rappelait en son article 9 les dispositions de l'article L.121-6. (1) et (2) du code du travail par rapport aux obligations du salarié en cas d'incapacité de travail. A cela s'ajoute que A se trouvait encore en période d'essai de sorte que sa situation d'emploi était des plus fragiles.

Au vu de tous ces éléments, l'employeur qui, après 5 jours, n'était toujours pas en possession d'un certificat attestant la prolongation de l'incapacité de travail, était en droit de douter sérieusement de la fiabilité de cet ouvrier et de conclure que le maintien des relations de travail était définitivement et immédiatement impossible.

Il y a partant lieu de déclarer le licenciement régulier au vu des articles L.121-5. (4) et L.124-10. (1) du code du travail sauf à préciser que la date effective du licenciement est le 25 juillet 2007, l'employeur ne pouvant faire rétroagir sa décision de licencier au 20 juillet 2007, jour de l'expiration du dernier certificat d'incapacité de travail.

Les arriérés de salaire

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 20 au 25 juillet 2007, A n'ayant pas fourni de prestation de travail ces jours-là et n'ayant pas rapporté la preuve d'avoir informé l'employeur dans les formes légales des causes de son absence.

L'indemnité compensatoire pour congé non pris

L'appel incident de la société à responsabilité limitée B est fondé alors qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de juillet 2007 que l'employeur a payé à A 207,17 € du chef de deux jours de congé non pris.

Le jugement déféré est dès lors est à réformer en ce qu'il a condamné l'employeur de ce chef au paiement de la somme de 207,17 €.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de A tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société à responsabilité limitée B l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle était tenue d'exposer pour se défendre contre cet appel non justifié et il y a lieu de lui allouer de ce chef une indemnité de procédure de 750 €.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat délégué à la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel principal

dit fondé l'appel incident;

réformant

dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et décharge la société à responsabilité limitée B de la condamnation prononcée à son égard dans le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 29 mai 2008 ;

confirme pour le surplus ;

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée B une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel ;

dit non fondée la demande de A tendant aux mêmes fins ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Nicolas BAUER, avocat constitué, sur sa demande de droit.