Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit octobre deux mille neuf.

Numéro 33834 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 11 juin 2008,

comparant par Maître Emmanuelle VION, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, chauffeur de taxi, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Exposant avoir été engagé par la société à responsabilité limitée A le 1er janvier 2005 et licencié abusivement avec effet immédiat le 10 octobre 2006, B a, par requête déposée le 28 mars 2007 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, conclu à voir condamner son ancien employeur à lui payer, selon le dernier état de ses conclusions, un montant total de 14.054,14 €, de même qu'à se voir remettre certains documents et allouer une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement contradictoire du 28 avril 2008, le tribunal du travail a partiellement fait droit à la demande en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat, pour avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6 du Code du travail, alloué au salarié à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté le montant de 3.616,70 € et de réparation du dommage moral la somme de 500 €, mais rejeté sa demande en allocation de dommages-intérêts du chef de la réparation du préjudice matériel. Il a encore condamné l'employeur à verser au requérant la somme de 869,04 € du chef d'indemnité compensatoire de 100 heures de congé non pris et 750 € à titre d'indemnité de procédure et rejeté la demande de la société défenderesse basée sur l'article 240 du NCPC. Il a dit non fondée la demande en arriérés de salaire, mais condamné la société à remettre au salarié sous peine d'astreinte un certificat de travail, la carte d'impôts et la fiche de salaire du mois de mars 2004. Il a ordonné l'exécution provisoire de la condamnation portant sur la somme de 4.485,74 €.

Par exploit d'huissier du 11 juin 2008, la société A a interjeté appel contre le jugement du 28 avril 2008 lui notifié le 5 mai suivant. Elle conclut à se voir relever des condamnations prononcées à son encontre et réclame pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif. Il sollicite une indemnité de procédure de 1.000 € pour chaque instance. Il conclut au fond à se voir allouer l'intégralité des sommes déjà réclamées en première instance, de sorte que B interjette implicitement appel incident contre le jugement de première instance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été relevés selon les formes et délais prévus par la loi.

I. La régularité du licenciement.

Le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif pour avoir été prononcé en période de protection en cas d'incapacité de travail du salarié prévue à l'article L.121-6 du Code du travail en retenant que le salarié avait

informé l'employeur dès le samedi, 7 octobre 2006, soit le premier jour, de son incapacité de se rendre à son lieu de travail pour cause de maladie, qu'il avait envoyé le certificat de maladie le 9 octobre et qu'il aurait dû parvenir à l'employeur le 10 octobre 2006, jour du licenciement.

La société conteste avoir été informée dès le premier jour de l'état de maladie de l'intimé et offre de prouver par témoins que l'appel téléphonique que ce dernier a passé le 7 octobre 2006 était destiné à l'informer de ce qu'il ne savait pas encore s'il allait pouvoir se présenter ou non à son lieu de travail. Elle dit n'avoir réceptionné le certificat de maladie qu'après avoir envoyé la lettre de licenciement.

L'intimé de répliquer que le délai légal de trois jours tel que prévu à l'article L.121-6 du Code du travail a été prorogé en raison du fait que ni le dimanche (8 octobre 2006) ni le lundi (jour de repos habituel du salarié) ne devraient entrer en ligne de compte pour sa computation. Il offre encore de prouver par témoins avoir le 7 octobre 2006 informé l'employeur ou le représentant de ce dernier de son état de maladie.

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).

C'est partant sans violer les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail que l'employeur pouvait procéder le 10 octobre 2006, soit le quatrième jour de l'absence du salarié, à la résiliation du contrat de travail. En effet, contrairement aux développements de l'intimé, le délai de trois jours, qui en l'espèce expirait le 9 octobre 2006, en-déans lequel le salarié doit soumettre à l'employeur le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail est un délai préfix non susceptible de prorogation, la loi ne distinguant pas selon le jour de survenance de la maladie, ni selon que ce délai inclut ou non des dimanches ou autres jours chômés, 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.

Il n'est dans ces conditions pas pertinent de rechercher si le salarié avait dès le 7 octobre 2006 informé l'employeur ou un représentant de ce dernier de son état de maladie de sorte que les offres de preuve des parties sont à rejeter.

Le moyen subsidiaire de l'intimé tend à voir déclarer abusif le licenciement pour ne pas avoir reposé sur une cause réelle et sérieuse.

L'appelante admet que le salarié a informé le samedi 7 octobre 2006 vers 19.15 heures le standardiste de la société de ce qu'il ne savait pas s'il allait pouvoir se présenter à son lieu de travail tout comme elle ne conteste pas non plus les développements du salarié qui soutient qu'elle savait qu'il avait ce même jour aux alentours de 4 heures du matin subi un accrochage avec la voiture de son employeur. Le lendemain étant un dimanche, elle pouvait se douter de la difficulté du salarié, si ce dernier était malade, non pas tellement de consulter un médecin, mais d'envoyer le certificat de maladie, les services postaux ne procédant pas à la distribution du courrier. Ce dernier ne pouvant partant au plus tôt être réceptionné par cette dernière que le 10 octobre 2006, elle s'est empressée avant même la distribution du courrier d'envoyer la lettre de licenciement sans attendre si le salarié allait se présenter le soir à son lieu de travail.

S'il est partant vrai, ainsi que retenu ci-dessus, que le salarié n'a pas rempli les formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, les circonstances décrites ci-avant ne constituaient cependant pas dans son chef une faute grave ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail qui eût permis à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Il convient à cet endroit de préciser que la Cour ne saurait, tel que demandé par l'appelante, tenir compte, dans l'appréciation des faits reprochés à B, de l'avertissement dont le salarié a fait l'objet le 10 mai 2006, les faits à la base de ce dernier n'étant, eu égard aux contestations de ce dernier, pas établis. (farde de trois pièces de Maître Vion; farde de 28 pièces de Maître Sabrina Martin, pièces 15 et 16)

Il convient partant, quoique pour d'autres motifs, de confirmer le jugement du tribunal en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement pour n'avoir pas reposé sur une cause réelle et sérieuse de licenciement.

II. L' indemnisation et la remise de pièces.

C'est à bon droit que le tribunal a accordé au salarié, par application de l'article L.124-6 du Code du travail une indemnité compensatoire de deux mois de préavis non respecté.

C'est encore à raison et pour des motifs que la Cour adopte qu'il lui a alloué à titre de réparation du dommage moral la somme de 500 € et constaté qu'il n'avait pas subi de préjudice matériel, la période de deux mois nécessaire pour retrouver un emploi équivalent étant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis non respecté. L'appel incident de B qui demande à voir porter les dommages-intérêts du chef de dommage moral à 5.000 € et de dommage matériel à 2.731,22 € n'est partant pas fondé de ces chefs.

Le tribunal du travail a accordé à l'intimé au titre de l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 869,04 €, correspondant à 100 heures de congé non pris. L'intimé réclame par la voie d'un appel incident le montant de 1.475,28 € correspondant à 20 heures de congé non pris en 2005 et 149,76 heures non prises en 2006.

L'appelante oppose la prescription tirée de l'article L. 233-10 du Code du travail à la demande relative à l'année 2005 et se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne les heures de congé non prises en 2006.

C'est à bon droit que l'intimé soutient que la société a accepté volontairement le report des heures de congé non prises en 2005 au-delà du 31 mars 2006 en les faisant figurer sur les fiches de salaire de 2006. En effet, le salarié ayant eu droit à 25 jours de congé à raison de huit heures par jour, la fiche de salaire du mois de janvier 2006 aurait partant dû renseigner un capital de 200 heures de congé, capital cependant établi à 220 heures de congé. Ce solde théorique figurait encore sur les fiches de salaire émises après le 31 mars 2006, date au-delà de laquelle le report des heures de congé non prises en 2005 devait en principe prendre fin, de sorte que la Cour en conclut que la société a accepté le report desdites 20 heures de congé au-delà du 31 mars 2006. Le moyen tiré de l'article L.233-10 du Code du travail est partant à rejeter. (voir en ce sens, Cour 8ème chambre, numéro du rôle, 32222, 25.10.2007)

N'ayant été aux services de la société que jusqu'en octobre 2006, l'intimé avait droit, selon les calculs du salarié non contestés par la société, à 149,76 heures de congé. Il ressort des fiches de salaire versées - les parties n'ont pas versé l'intégralité des fiches de salaire couvrant les mois de janvier à octobre 2006 de sorte que la Cour ne tient compte que des mentions relatives aux heures de congé prises renseignées sur les fiches produites - que B a bénéficié de 96 heures de congé de sorte que le solde se chiffre à (200-96+ 20) 124 heures. L'intimé a partant droit, par

réformation de la décision entreprise et par application de l'article L. 233-12 dernier alinéa du Code du travail, à une indemnité compensatoire de 124x 8,6904 = 1.077,6 €.

La demande de B qui réclame du chef d'arriérés de salaire la somme de 1.230,94 € est à rejeter, cette demande ayant été à bon droit déclarée non fondée par le tribunal étant donné qu'elle n'était pas motivée et qu'elle ne l'est pas davantage en instance d'appel.

Le tribunal a encore condamné la société à remettre au salarié sous peine d'astreinte un certificat de travail, la fiche de salaire du mois de mars 2006 et la carte d'impôts L'appelante soutient, sans être contredite par l'intimé, lui avoir remis la carte d'impôts de sorte qu'il y a lieu de la relever de ce volet de la condamnation.

III. Les indemnités de procédure.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal a alloué au salarié une indemnité de procédure de 750 €.

Les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées étant donné qu'elles restent en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit partiellement fondés,

réformant:

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 1.077,6 € avec les intérêts légaux à courir à partir de la demande en justice,

relève ladite société de la condamnation relative à la remise de la carte d'impôts,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

rejette les demandes en indemnité de procédure,

impose les frais et dépens de l'instance d'appel pour deux tiers à charge de la société à responsabilité limitée A et pour un tiers à charge de B, avec distraction au profit de Maître Emmanuelle Vion, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.