Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf juin deux mille onze

Numéro 36389 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 12 juillet 2010,

comparant par Maître François REINARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) B, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître Marie-Laure VAN KAUVENBERGH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit FUNK,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 7 mai 2009, B a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme A S.A. devant le Tribunal du Travail pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 9.236,07 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 8 juin 2010, le licenciement a été déclaré abusif. L'employeur a été condamné à payer à B la somme de 3.052,67 euros. La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a été rejetée.

De ce jugement la société A S.A. a relevé appel par exploit d'huissier du 12 juillet 2010.

B a été engagé le 17 mars 2009 en qualité d'ouvrier du laboratoire et il a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 6 avril 2009.

En première instance, B a soutenu qu'il a été licencié en période de maladie.

La société A S.A. s'est opposée à ce moyen en affirmant qu'elle l'a convoqué à l'entretien préalable avant la réception du certificat médical. B conteste avoir reçu cette convocation.

Les premiers juges ont dit que les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail ne jouent que lorsque le salarié a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable et qu'il expédie son certificat médical par après. Ils ont retenu que l'employeur n'a pas prouvé que B a reçu la lettre de convocation du 27 mars 2009 avant l'envoi de son certificat médical le 30 mars 2009 de sorte que, le salarié bénéficie de la protection de l'article L.121-6 précité.

Sur base de cette disposition, le licenciement a été déclaré abusif.

L'appelante, la société anonyme A S.A., reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle a licencié l'intimé en période de maladie. Elle fait valoir qu'elle a établi que l'intimé a reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable avant l'envoi de son certificat médical.

Elle invoque un arrêt de la Cour de cassation du 30 juin 2005 (Godio c/ Société Générale Bank & Trust et Etat).

L'article L.121-6 (1) oblige le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou accident, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'alinéa 2 du même article prévoit que le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

L'alinéa 3 stipule que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 ».

Le salarié ayant l'obligation d'informer l'employeur de son incapacité de travail, il lui incombe de prouver que l'employeur avait connaissance de sa maladie au moment de l'envoi de la lettre de licenciement ou de la convocation à l'entretien préalable.

En l'espèce, la lettre de convocation à l'entretien préalable a été envoyée le 26 mars 2009 et elle a été remise en date du 30 mars 2009 au Camping où est domicilié B.

C'est à tort que les premiers juges ont dit que l'employeur doit prouver que le salarié a reçu la lettre de convocation avant l'envoi du certificat médical.

Le certificat médical est daté du 27 mars 2009, de sorte que l'employeur n'était pas en sa possession au moment de l'envoi de la lettre de convocation le 26 mars 2009.

Aux termes des dispositions de l'article L.121-6 précitées, c'est seulement dans l'hypothèse où l'employeur a connaissance de l'état d'incapacité de travail du salarié, qu'il lui est interdit de résilier le contrat de travail. En l'espèce B est en défaut de prouver que l'appelante a été informée par lui de sa maladie avant le 26 mars 2009, date à laquelle elle a envoyé la convocation à l'entretien préalable.

Il s'en suit que c'est à tort que les premiers juges ont dit que B a été licencié en période d'incapacité de travail et que le licenciement est abusif de ce fait.

L'appelante conclut à voir renvoyer l'affaire devant les premiers juges.

Le juge d'appel auquel est déféré une décision qui a statué au fond se trouve de plein droit, par l'effet dévolutif de l'appel, investi de la connaissance entière de la cause. Il a donc le devoir de vider le litige et ne saurait, sans méconnaître la plénitude de juridiction, renvoyer l'affaire devant les premiers juges. (Cour d'appel, 2 juin 1978, Pas. 24, 114).

Les premiers juges ayant statué sur le fond de l'affaire, la demande de renvoi doit être rejetée.

B a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 6 avril 2009.

En première instance, B a opposé le défaut de précision des motifs. En instance d'appel, le moyen n'est plus réitéré, mais B soutient que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

L'appelante a formulé une offre de preuve par témoins afin d'établir les griefs formulés.

L'intimé conclut au rejet de cette offre de preuve, au motif qu'il n'a jamais tenu les propos litigieux et qu'aucun témoin n'était présent.

Les faits reprochés à B pouvant le cas échéant, s'ils étaient établis, suivant les circonstances, être considérés comme justifiant un licenciement avec effet immédiat, il y a lieu d'admettre l'appelante à son offre de preuve qui est pertinente et concluante pour déterminer l'issue de la demande.

L'intimé a relevé appel incident quant au dommage moral lui alloué et quant à la demande en allocation de la prime contractuelle. Ces demandes doivent être réservées jusqu'après l'accomplissement de la mesure d'instruction.

La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, tendant au remboursement des indemnités de chômage, doit également être réservée.

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 l'appel ;

avant tout autre progrès en cause ;

admet l'appelante A S.A. à prouver par les témoins suivants :

1) Monsieur Jean-Pierre;
2) Monsieur Roger;
3) Monsieur René;
4) Monsieur Jean-François;
5) Monsieur Armand;
6) Monsieur Vito;

Les faits suivants :

« - Qu'au cours de la matinée du 24 mars 2009 Monsieur X s'est présenté chez Monsieur B et lui demanda de le mettre au courant quant à la suite de sa formation dans le laboratoire pour béton, sur quoi Monsieur B a informé

Monsieur X qu'il lui adresserait encore avant 16.00 heures un e-mail afin de pouvoir réaliser les premiers tests au cours de la journée du 25 mars 2009 ;

- Que vers 15.45 heures Monsieur X s'est rendu au laboratoire de galvanisation alors qu'il n'avait toujours pas reçu l'e-mail et qu'il voulait savoir ce qui se passerait le lendemain ;

- que Monsieur B lui a alors répondu « Est-ce que je suis un bassin de réception pour personnes démises de leurs fonctions ? » ; que lorsque Monsieur Reuter lui a expliqué que son poste de travail serait supprimé et qu'il n'avait pas lui décidé que Monsieur B devrait le former, ce dernier lui répondit qu'il avait entendu d'autres choses dont il ne parlerait pas ; qu'ensuite il fut convenu que Monsieur Reuter se présenterait le lendemain chez Monsieur B ;

- que lorsqu'en date du 25 mars, vers 07.30 heures, Monsieur Reuter a rejoint Monsieur B dans le laboratoire pour béton, celui-ci lui demanda de revenir après la pause (Brötchenpause) à 09.15 heures alors que tous les détails n'auraient pas encore été arrêtés ; que vers 09.10 heures après que Monsieur B ait demandé à Monsieur Reuter de le rejoindre et après qu'il lui ait remis une feuille A4 ainsi qu'une calculatrice de poche, Monsieur B déclara : « Je vous expliquerai ce formulaire plus tard. D'abord nous parlerons de votre personnage et des règles fondamentales qui sont à respecter ici. Aussi longtemps que je serai ici vous ferez ce que je dirai. Ici au laboratoire il n'y a pas de différence entre les ouvriers ordinaires et les personnes avec un casque blanc. J'ai une très mauvaise image de vous et j'ai entendu beaucoup de choses à votre sujet. Dans mon entourage privé j'ai également appris pas mal de choses négatives à votre sujet. Chez nous on appelle des personnes comme vous « Gielenmännchen » ;

- qu'après cet incident Monsieur B s'est vanté auprès d'une partie de ses collègues de travail dont par exemple Monsieur Roger, d'avoir insulté Monsieur Reuter entre autres de « Gielemännchen » ;

- qu'après ces événements Monsieur René, supérieur hiérarchique de Monsieur B, demanda à ce dernier de participer à une réunion ensemble avec le directeur Monsieur Z et Monsieur Jean-Pierre sur quoi Monsieur B lui répondit que ceci n'était pas possible alors qu'il devrait accompagner sa fille à 15.30 heures à une visite médicale ; que tel ne fut cependant pas le cas alors que Monsieur B était encore à son lieu de travail jusqu'à 17.10 heures ; que lorsqu'il quitta l'usine à 17.10 heures, le portier le pria de se rendre auparavant au bureau du personnel, sur quoi Monsieur B rétorqua qu'il ne pourrait participer à aucune réunion » ;

contre-preuve réservée;

fixe **l'enquête** au **mardi, 4 octobre 2011 à 09.00 heures**,

fixe **la contre-enquête** au **mardi, 8 novembre 2011 à 09.00 heures**;

chaque fois dans la **salle numéro CR.4.28, 4e étage**, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg;

commet de ces devoirs d'instruction Madame le président de chambre Monique BETZ ;

dit que B devra déposer au greffe de la Cour **au plus tard le 11 octobre 2011 la liste des témoins** qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête;

réserve les frais et les indemnités de procédure.