Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du seize juin deux mille onze

Numéro 35866 du rôle.

Composition :

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

Entre:

A, demeurant à D-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gun ENGEL de Luxembourg du 12 février 2010,

comparant par Maître Roy REDING, 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 ENGEL,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 10 novembre 2008, A a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée B devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 3 septembre 2008 et condamner à lui payer 4.610,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 533 € à titre de préjudice matériel, 5.000 € à tire de préjudice moral et 450 € du chef de perte d'allocations familiales.

Par jugement du 11 janvier 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et rejeté la demande.

Contre ce jugement A a régulièrement interjeté appel par exploit du 12 février 2010.

Il demande, par réformation, à la Cour de dire principalement que le licenciement est intervenu en période de maladie sinon subsidiairement qu'une absence de trois jours ne constitue pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat et de condamner en conséquence la société B LEFEVRE à lui payer un total de 10.593,43 € à titre d'indemnisation réclamant de même une indemnité de procédure de 2.500 € pour chacune des deux instances.

La société B LEFEVRE conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

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

Engage suivant contrat de travail a durée indéterminée du 2 juillet 2007 en qualité de couvreur par la société B LEFEVRE, A a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 3 septembre 2008 pour absence injustifiée à partir du 1ier septembre 2008.

A conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail aux termes duquel :

« 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. »

Il fait valoir que vers la fin du mois de juin 2008 il aurait été victime d'un accident du travail lors duquel il se serait blessé à la main entraînant une incapacité de travail qui se serait étendue du 27 juin 2008 au 15 septembre 2008.

Il verse des certificats médicaux lui attestant une incapacité de travail d'abord du 27 juin 2008 au 6 juillet 2008 ensuite du 5 juillet 2008 au 15 juillet 2008 et du 15 juillet 2008 au 31 août 2008 et finalement du 29 août 2008 au 15 septembre 2008.

Si l'employeur ne conteste pas avoir reçu les certificats médicaux couvrant les périodes jusqu'au 31 août 2008, il conteste formellement tant d'avoir été averti oralement le 1ier septembre 2008 de la nouvelle prolongation de l'incapacité de travail que d'avoir reçu le certificat médical qui a prorogé l'incapacité de travail jusqu'au 15 septembre 2008 soutenant n'en avoir été informé que par la lettre du 16 septembre 2008 du mandataire de A qui a contesté le licenciement.

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 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).

A ne soutient même pas avoir informé oralement l'employeur le 1ier septembre 2008 de la nouvelle prolongation de son incapacité de travail.

Il affirme néanmoins que l'employeur aurait été, au moment de procéder au licenciement, en possession du certificat de maladie prorogeant son incapacité de travail jusqu'au 15 septembre 2008 argumentant qu'il aurait envoyé ledit certificat le même jour tant à l'employeur qu'à la Caisse de Maladie et que celle-ci aurait reçu le certificat le 1ier septembre 2008 ainsi que cela résulterait du tampon d'entrée apposé par la Caisse sur le certificat. Il en conclut que forcément l'employeur a dû le recevoir le même jour.

Il ne s'agit cependant ici que d'une supposition et compte tenu des aléas de la poste, il appartiendrait à A de rapporter la preuve positive que l'employeur était en possession du nouveau certificat médical au plus tard le 3 septembre 2008 lorsqu'il a procédé au licenciement.

A défaut de preuve ou d'offre de preuve tendant à ces fins, les premiers juges sont dès lors à confirmer en ce qu'ils ont déclaré le licenciement régulier au regard de l'article L.121-6. (3) du code du travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.124-10. du code du travail

A demande en ordre subsidiaire à la Cour de constater que le fait de ne pas avoir averti l'employeur le jour-même de la prolongation de son incapacité de travail respectivement de ne pas lui avoir soumis de certificat médical dans les délais imposés, ne constitue pas une faute suffisamment grave justifiant son renvoi immédiat.

Il donne à considérer que son incapacité de travail était dû à un accident de travail de sorte que l'employeur ne pouvait ignorer la nature de ses problèmes ce d'autant plus qu'il avait pu suivre l'évolution des conséquences médicales de cet accident de travail au fur et à mesure de la communication des divers certificats médicaux de prolongation d'arrêt de travail sur une période de deux mois.

L'employeur conteste formellement que A ait été victime d'un accident de travail, contestant notamment en avoir été informé par celui-ci. Il est un fait qu'aucune déclaration n'a été faite à l'Association d'Assurance Contre les Accidents.

Indépendamment de la question de savoir si l'employeur était au courant ou non de la nature des problèmes de santé de son salarié, les certificats médicaux ne renseignant qu'un code que l'employeur ne pouvait pas déchiffrer, il était en droit de s'attendre à ce que celui-ci reprenne son service à l'expiration de son dernier certificat de maladie.

La Cour ne saurait suivre le raisonnement de A selon lequel l'employeur aurait dû se douter d'une nouvelle prolongation de son incapacité de travail lorsqu'il ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 1ier septembre 2008.

Aucune obligation de s'informer des raisons de l'absence du salarié sur son lieu de travail n'incombe en effet à l'employeur, l'obligation d'informer ce dernier des raisons légitimes empêchant le salarié de se présenter sur son lieu de travail étant au contraire à charge du salarié. (Cour 20 novembre 2008, N° du rôle 33174).

Aucune légèreté blâmable ne saurait dès lors être reprochée à l'employeur qui a d'ailleurs encore attendu le troisième jour d'absence pour procéder au licenciement alors qu'à défaut d'information orale il aurait même pu y procéder déjà le premier jour.

L'offre de preuve formulée par l'employeur pour établir la perturbation de son entreprise est superfétatoire, le défaut d'un nouveau certificat de

maladie voire l'absence de toute information orale après une absence qui s'étendait déjà sur deux mois étant nécessairement de nature à perturber le bon fonctionnement d'une petite entreprise qui n'occupe que dix salariés, l'employeur ayant des délais à respecter pour les travaux et devant pouvoir compter sur la présence de tous ses ouvriers. A noter que cette nouvelle absence se situait immédiatement après les congés d'été donc au moment de la reprise des travaux.

Les premiers juges sont dès lors encore à confirmer en ce qu'ils ont retenu que l'absence de A constitue un motif grave au sens de l'article L.124-10. du code du travail justifiant la rupture immédiate des relations de travail, l'employeur ayant de justes raisons d'avoir perdu confiance en sa salariée.

Les allocations familiales

A demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les allocations familiales du mois de septembre 2008 soit 450 €.

Les premiers juges ont rejeté cette demande au motif que A restait en défaut de fournir la moindre pièce ou explication relative à cette demande.

En vertu de l'article 318 du code des assurances sociales, les contestations relatives aux allocations familiales relèvent de la compétence des juridictions sociales, de sorte qu'il y a lieu de dire, par réformation, que les juridictions du travail sont incompétentes pour en connaître.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la parte obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société B LEFEVRE, celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité résultant du fait qu'elle doit supporter l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

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 ;

réformant :

dit que les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître du volet de la demande relatif aux allocations familiales ;

pour le surplus ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 11 janvier 2009 ;

rejette les demandes en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et l'instance d'appel formulées de part et d'autre ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.es appels principal et incident.