

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du deux juillet deux mille quinze**

Numéro 39128 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;  
Mme Monique FELTZ, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**Maître A.) et Maître B.),** avocats à la Cour, demeurant professionnellement à L-(...),

**appelants** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 28 août 2012,

**comparant par Maître Sandra MAROTEL,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**Mme C.),** demeurant à F-(...),

**intimée** aux fins du prédit acte BIEL,

**comparant par Maître Delphine ROSSI,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

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

Par requête déposée le 10 janvier 2012, C.) a fait convoquer ses anciens employeurs, Maître A.) et Maître B.), (ci-après l'employeur) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 3 décembre 2010. Elle réclame le paiement d'une indemnité de préavis de 8.830,28 €, d'une indemnité de départ de 2.207,57 €, 4.415,14 € + p.m. à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral subi, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 12 juillet 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, a déclaré fondées les demandes de C.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 8.830,28 € et d'une indemnité de départ de 2.207,57 € et celle en indemnisation du préjudice moral subi pour le montant de 2.000 €. Le même jugement a alloué à C.) une indemnité de procédure de 200 €.

Par exploit d'huissier de justice du 28 août 2012, Maître A.) et Maître B.) ont interjeté appel contre ce jugement.

Par arrêt de la Cour d'appel du 4 juillet 2013, l'appel a été déclaré irrecevable.

Par arrêt de la Cour de Cassation du 8 mai 2014, l'arrêt du 4 juillet 2013 fut cassé et annulé et les parties furent renvoyées devant la Cour d'appel autrement composée.

### **Les faits**

C.) a été aux services de l'étude d'avocats A.) & B.) en qualité de secrétaire suivant contrat de travail signé le 26 août 2003 suivi d'un avenant du 9 octobre 2006. Elle a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 3 décembre 2010, entièrement transcrite dans le jugement entrepris.

### **La position de l'employeur**

L'employeur reproche à la salariée d'être partie le 5 novembre 2010 en informant une collègue de travail de ce qu'elle aurait un malaise et qu'elle devrait rentrer chez elle sans délai, alors qu'une quinzaine de minutes avant, elle était face à l'employeur et ne lui aurait fait part d'aucun problème de la sorte. Elle aurait simplement envoyé un email à son employeur en partant du bureau et elle aurait ramené toutes ses affaires personnelles (photos etc) chez elle. Le même jour la salariée aurait fait parvenir un premier certificat médical du docteur D.) attestant un arrêt de travail pour cause de maladie jusqu'au 14 novembre 2010. L'employeur aurait demandé à la salariée de se présenter à un contre-examen médical en date du 11 novembre 2010 auprès du docteur E.). Ce dernier aurait signalé que la salariée devait reprendre le travail le 15 novembre 2010. C.) aurait produit un nouveau certificat d'arrêt de travail pour maladie du même médecin français attestant une incapacité de travailler jusqu'au 28 novembre 2010 en précisant qu'il s'agirait d'une prolongation. Suite à la demande de l'employeur la salariée se serait présentée le 18 novembre

2010 auprès du docteur F.). Celui-ci aurait signalé que la maladie dont ferait état l'intimée ne justifierait pas l'arrêt de travail prescrit par le médecin français et l'employeur aurait invité C.) à reprendre le travail pour le vendredi 26 novembre 2010. La salariée n'aurait pas repris le travail, mais aurait fait parvenir le 29 novembre 2010 un nouveau certificat médical attestant un arrêt de travail jusqu'au 19 décembre 2010, précisant qu'il s'agit d'une prolongation. Suite à une nouvelle demande de l'employeur, la salariée s'est présentée à un contre-examen médical auprès du docteur E.) en date du 2 décembre 2010. Le docteur E.) aurait constaté que C.) était apte au travail et aurait précisé qu'elle devrait reprendre le travail dès le lendemain, 3 décembre 2010. Comme la salariée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail le 3 décembre 2010, elle fut licenciée avec effet immédiat le 3 décembre 2010, l'employeur lui reprochant un refus catégorique de travail constitutif d'une faute grave. L'absence de la salariée aurait entraîné une désorganisation du fonctionnement de l'étude, ce d'autant plus que la salariée était au courant qu'une collègue de travail aurait dû se soumettre à une intervention chirurgicale le 1<sup>er</sup> décembre 2010 et que celle-ci serait absente pour une période de quatre semaines au moins.

L'employeur fait valoir que le certificat médical, régulièrement porté à la connaissance de l'employeur, ne constitue qu'une présomption simple de maladie et que l'employeur peut combattre la force probante de ce certificat par tout moyen, ce qu'il ferait par le biais des certificats des docteurs E.) et F.). Il reproche à la juridiction de première instance d'avoir considéré que les contre-examens de contrôle n'avaient aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et qu'ils ne peuvent à eux seuls constituer la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux remis par la salariée. Ce serait à tort que le tribunal du travail aurait retenu que l'employeur aurait dû prendre l'avis d'un troisième médecin. Par son comportement, la salariée aurait abusé de la confiance de l'employeur en prétextant une maladie et lui aurait causé un préjudice en perturbant le fonctionnement du service du fait de son absence. En convalidant la salariée à trois contre-examens médicaux, l'employeur n'aurait commis aucun acte de harcèlement moral.

Maître A.) et Maître B.) contestent le montant réclamé à titre de dommage moral tant en son principe qu'en son quantum, la salariée ayant immédiatement retrouvé un nouvel emploi. Ils réclament l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € tant pour l'instance d'appel que pour l'instance en cassation et demandent à la Cour de condamner C.) à leur rembourser l'indemnité de procédure de 1.000 € au paiement de laquelle ils ont été condamnés par arrêt du 4 juillet 2013.

### **La position de la salariée**

C.) 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. »*

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et a condamné l'employeur au paiement de la somme de 13.037,85 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ. Elle interjette appel incident en ce que la juridiction de première instance ne lui a alloué qu'un montant de 2.000 € à titre de préjudice moral et qu'il n'a pas fait droit à sa demande en majoration du taux d'intérêt légal. Elle réclame une indemnité pour préjudice moral de 4.415,14 € correspondant à deux mois de salaires et sollicite la majoration du taux d'intérêt légal. Elle sollicite en outre un montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle donne à considérer que ses absences au travail sont dûment justifiées par les certificats médicaux versés en cause et qu'elle s'est rendue à tous les contre-examens médicaux demandés par l'employeur. Elle souligne qu'elle a été examinée par le médecin contrôle de la caisse de maladie en janvier et mars 2011 et qu'elle a été reconnue incapable de travailler non seulement par son médecin traitant, mais également par les deux premiers rapports des médecins mandatés par l'employeur et par les médecins de la caisse de maladie après son licenciement. Elle conteste que le 5 novembre 2010 elle ait emporté toutes ses affaires personnelles.

### **La régularité du licenciement**

Le 5 novembre 2010, le docteur D.) a établi un certificat d'incapacité de travail de C.) du 5 au 14 novembre 2010.

A la demande de l'employeur, la salariée est examinée le 11 novembre 2010 par le docteur E.), médecin généraliste au Centre médical (XX), qui retient que l'ITT du 5 au 14 novembre 2010 est médicalement justifiée pour cette durée-là et que le travail pourra être repris le 15 novembre 2010.

Le 15 novembre 2010, le docteur D.) a établi un certificat de prolongation de l'incapacité de travail de l'appelante pour la période du 15 au 28 novembre 2010.

Suite à la demande de l'employeur, la salariée est examinée le 18 novembre 2010 par le docteur F.), médecin-généraliste au Centre médical (XX), qui retient ce qui suit :

*Les arrêts de travail de la personne sus désignée et établis jusqu'au 28 novembre 2010 ont une motivation plurielle.*

*Outre l'aspect maladie qui a lui seul ne justifierait pas cet arrêt il s'agit d'un problème de relations interpersonnelles.*

*J'ai signifié à Mme C.) que ce genre de situation ne se résout pas à coup de certificats médicaux, mais au travers une réunion ou une confrontation avec les personnes concernées.*

*Si on peut à la rigueur, vu le traitement instauré, accepter une justification médicale pour cet arrêt allant jusqu'au 28 novembre 2010, une prolongation n'est pas justifiée. Une concertation immédiate entre parties doit être entreprise.*

Par courrier du 23 novembre 2010, l'employeur invite C.) à reprendre son travail au plus tard le vendredi, 26 novembre 2010, tout en ajoutant que si la salariée ne donnait pas suite à cette demande, il y aurait manifestement refus de travail de sa part et que l'employeur prendra les décisions qui s'imposent face à un tel comportement de la salariée.

Le 29 novembre 2010, le docteur D.) a établi un certificat de prolongation de l'incapacité de travail de l'appelante pour la période du 29 novembre au 19 décembre 2010.

A la demande de l'employeur, C.) est examinée le 2 décembre 2010 par le docteur E.) qui retient que *d'un point de vue médical, le travail pourra être repris le 3 décembre 2010.*

Par courrier du 3 décembre 2010, l'employeur a licencié la salariée avec effet immédiat. Il lui reproche d'avoir quitté son lieu de travail en date du 5 novembre 2010 vers 13.00 heures en emportant toutes ses affaires personnelles en informant une collègue de travail d'avoir un malaise, alors qu'un quart d'heure plus tôt elle était face à son employeur et ne lui aurait fait part d'aucun problème de santé. Elle lui aurait simplement envoyé un e-mail avant de partir du bureau. Il lui reproche encore de s'être procuré un certificat de prolongation de maladie, malgré l'avis clair du docteur E.) qu'elle pourrait reprendre le travail à partir du 15 novembre 2010, de ne pas avoir donné suite à la demande de l'employeur de reprendre le travail le vendredi 26 novembre 2010, mais d'avoir envoyé un nouveau certificat médical du même médecin français attestant un arrêt de travail jusqu'au 19 décembre 2010, ainsi que de ne pas avoir repris le travail le 3 décembre 2010, suite au contre-examen médical auprès du docteur E.) le 2 décembre 2010, consultation lors de laquelle ce médecin a constaté que la salariée était apte au travail à partir du 3 décembre 2010. L'employeur estime que l'attitude de la salariée constituerait un refus catégorique de travail constitutif d'une faute grave. Ce comportement aurait été de nature à désorganiser profondément le fonctionnement de l'étude, ce d'autant plus que la salariée était au courant qu'une collègue de travail qui devait subir une intervention chirurgicale le 1<sup>er</sup> décembre 2010 suite à laquelle elle serait absente pour une période d'au moins quatre semaines.

La Cour constate que le 5 novembre 2010, le docteur D.) a attesté une incapacité de travail du 5 au 14 novembre 2010 et que le 11 novembre 2010 le docteur E.) a retenu que l'ITT du 5 au 14 novembre 2010 est médicalement justifiée pour cette durée-là. De même le 15 novembre 2010 le docteur D.) certifie une prolongation de l'incapacité de travail du 15 au 28 novembre 2010 et le 18 novembre 2010 le docteur F.) retient qu'on peut (à la rigueur, vu le traitement) accepter une justification médicale pour l'arrêt de travail jusqu'au 28 novembre 2010.

Les certificats des médecins mandatés par l'employeur et qui énoncent la conclusion des médecins quant à la capacité de travail de C.), sont valables aux dates auxquelles ils sont émis, mais ne valent pas constat probant de l'état de santé réel et de la capacité effective de la salariée à une date future.

Même si, tant le docteur E.) que le docteur F.) estiment qu'une prolongation de l'incapacité de travailler de C.) au-delà des périodes d'arrêt de travail telles que certifiées par le docteur D.) ne serait pas justifiée médicalement, force est de relever que tant le docteur E.) (pour le certificat médical du 5 novembre 2010) que le docteur F.) (pour le certificat médical du 15 novembre 2010) confirment par-là que l'état de santé de C.) ne lui permettait pas de s'adonner à une activité professionnelle du 5 au 28 novembre 2010. Par son certificat établi le 18 novembre 2010, le docteur F.) contredit en outre le docteur E.) qui a certifié le 11 novembre 2010 que la salariée pourrait reprendre son travail le 15 novembre 2010.

Comme l'incapacité de travailler pour cause de maladie de C.) jusqu'au 28 novembre 2010 est établie tant par le docteur D.) que par le docteur F.), l'employeur est malvenu de reprocher à la salariée de ne pas avoir repris le travail le vendredi 26 novembre 2010.

Même si, suite au certificat du docteur D.) du 29 novembre 2010 attestant une incapacité de travail du 29 novembre au 19 décembre 2010, certificat qui, conformément à l'usage de la profession médicale, n'indique pas de diagnostic justifiant l'incapacité, le docteur E.) a retenu le 2 décembre 2010 que d'un point de vue médical le travail pourra être repris le 3 décembre 2010, cette appréciation ne peut pas être considérée comme ayant une force probante supérieure aux appréciations du docteur D.), de nature à mettre à néant l'appréciation du médecin français.

La Cour retient que les trois certificats des deux médecins de contrôle, tels que rédigés, ne permettent pas de conclure que le médecin traitant se soit à trois reprises trompé quant à la constatation de l'état de santé de la patiente et qu'il ait fait une appréciation erronée des conséquences de l'état constaté sur la capacité de travail de C.).

Aucun élément du dossier ne permet à la Cour de conclure que les trois certificats du médecin traitant soient faux ou de complaisance et que C.) ait été capable de travailler durant la période litigieuse.

Conformément aux dispositions légales, C.) a justifié de son état de maladie par la remise des trois certificats du docteur D.) à son employeur. Ainsi qu'il a été retenu ci-avant, les trois certificats des médecins de contrôle ne sont pas de nature à détruire la force probante des trois certificats du médecin traitant. Ceux-ci n'ont donc pas perdu les effets juridiques que la loi attribue aux certificats médicaux remis par la salariée malade à son employeur.

Au vu des développements qui précèdent, l'employeur a procédé au licenciement de la salariée malgré le certificat d'incapacité de travail du 29

novembre 2010, en violation de l'article L.121-6 du code du travail et le licenciement est abusif.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

### **Les indemnités de départ et de préavis**

Le licenciement immédiat par lettre du 3 décembre 2010 étant abusif, et la salariée ayant une ancienneté de services de sept ans, c'est à bon droit que le tribunal du travail a alloué à C.) une indemnité de départ d'un mois et une indemnité de préavis de quatre mois, soit les montants de 2.207,57 € et de 8.830,28 €.

Le jugement est à confirmer sur ces points.

### **Le préjudice moral**

Par réformation, la salariée conclut à l'allocation du montant de 4.415,14 € équivalant à deux mois de salaire en réparation de son préjudice moral.

Elle souligne avoir subi un préjudice moral du fait qu'après avoir été aux services des appelants pendant plus de 7 ans, elle a été licenciée avec effet immédiat après 16,5 de jours de maladie et après avoir dû se soumettre à trois contre-examens médicaux. Elle fait valoir que l'employeur aurait essayé de faire pression sur elle en la mettant en demeure, sous menace de sanctions, de reprendre le travail, alors qu'elle était sous couvert d'un certificat médical.

L'employeur conteste le montant réclamé tant dans son principe que dans son quantum. Il donne à considérer que la salariée a retrouvé immédiatement un nouvel emploi, de sorte qu'elle ne s'est pas fait de soucis quant à son avenir professionnel et qu'elle n'a pas subi de perte de salaire. Le préjudice moral serait dès lors à fixer au montant de 1 € symbolique, sinon le montant serait à ramener à de justes proportions.

La Cour retient que l'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu à la réparation intégrale du préjudice que sa faute a causé.

Même si C.) a retrouvé un nouvel emploi avec un salaire équivalent immédiatement après son licenciement, la Cour retient que, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement immédiat est intervenu, et au vu de l'ancienneté de services de plus de sept ans, le licenciement a porté atteinte à la dignité de la salariée. Le préjudice moral est à fixer au montant de 4.000 €.

Le jugement est à réformer sur ce point.

### **La demande en majoration du taux d'intérêt légal**

C.) interjette appel incident et sollicite la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement entrepris.

Cette demande n'a pas été critiquée en appel par l'employeur.

Suivant l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, en cas de demande du créancier, le tribunal doit ordonner la majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement.

La demande en réformation du jugement ayant rejeté la demande en majoration du taux de l'intérêt légal est donc justifiée.

### **Les indemnités de procédure**

Maître A.) et Maître B.) n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, leurs demandes en allocation d'une indemnité au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter. Il en est de même de leur demande en restitution de l'indemnité de procédure au paiement de laquelle ils ont été condamnés par arrêt du 4 juillet 2013.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens que C.) a exposés pour se défendre contre l'appel principal et pour demander, par voie de son appel incident, une réparation plus conséquente de son préjudice moral, demande à laquelle la Cour a fait droit. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 €.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

déclare recevables les appels principal et incident ;

déclare l'appel principal non fondé ;

déclare l'appel incident fondé ;

réformant partiellement :

condamne Maître A.) et Maître B.) à payer à C.) le montant de 4.000 €, à titre de préjudice moral, ce montant avec les intérêts au taux de l'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 18 octobre 2012 jusqu'à solde et dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois commençant à courir à partir de la signification du présent arrêt ;

dit que le taux des intérêts alloué par le jugement entrepris sur l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ sera majoré de trois points à

l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement du 12 juillet 2012,

condamne tant Maître A.) que Maître B.) à payer à C.) une indemnité de procédure de 2.000 € ;

rejette les demandes de Maître A.) et Maître B.) en allocation d'indemnités de procédure ;

rejette la demande de Maître A.) et Maître B.) en remboursement de l'indemnité de procédure au paiement de laquelle ils ont été condamnés par arrêt du 4 juillet 2013 ;

condamne Maître A.) et Maître B.) aux dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Delphine ROSSI.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.