

Arrêt N°40/17 - VIII - Travail

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

**Audience publique du vingt-trois mars deux mille dix-sept**

Numéro 42485 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
M. Serge THILL, premier conseiller;  
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**Mme A.),** demeurant à L-(...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 3 avril 2015

**comparaissant par Maître Vanessa FOBER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.,** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

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

**comparaissant par Maître Henry DE RON,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

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

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 26 janvier 2015 par le tribunal du travail de Luxembourg, le licenciement avec préavis de A.) a été déclaré justifié, et la salariée a été déboutée de ses demandes en obtention de dommages-intérêts pour harcèlement moral et congédiement abusif. Les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ont été rejetées.

Par exploit du 3 avril 2015, A.) a régulièrement interjeté appel contre la décision en question, qui lui avait été notifiée le 24 février 2015.

A l'appui de son recours l'appelante fait valoir que le licenciement serait intervenu en période de maladie dûment dénoncée à l'employeur, la s. à r. I. SOC1.). Par ailleurs les motifs invoqués n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et ne seraient de toute façon pas réels et sérieux. A.) expose encore avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de son ancien employeur. Elle conclut à l'allocation de dommages-intérêts de, d'une part, 13.459,49.- € et 20.000.- € (préjudices matériel et moral subis du fait du licenciement) et de, d'autre part, 15.000.- € (préjudice moral causé par le harcèlement). L'appelante requiert en outre une indemnité de procédure de 1.500.- € pour l'instance d'appel.

La s. à r. I. SOC1.) demande la confirmation du jugement de première instance dans la mesure où le licenciement et les dommages-intérêts sont concernés. Elle interjette appel incident en rapport avec l'indemnité de procédure et sollicite l'allocation, à ce titre, de 1.000.- € pour la première instance et de 1.500.- € pour l'instance d'appel.

### **La protection contre le licenciement**

En application de l'article L. 121-6 (3) du code du travail, l'employeur auquel un certificat de maladie a été remis, 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 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Pour apprécier si A.) peut se prévaloir de cette disposition, il convient d'analyser la situation ayant existé au moment de son licenciement.

Suivant renseignements fournis en cause, des pièces à ce sujet n'étant pas versées, l'appelante aurait été déclarée incapable de travailler du 6 au 19 février 2013 par le docteur B.), médecin spécialiste en psychiatrie.

Le 19 février 2013, le même médecin aurait certifié que le constat d'inaptitude au travail valait jusqu'au 18 mars 2013 inclus.

Par courrier recommandé du 26 février 2013, A.) aurait été invitée à se soumettre à un examen de contrôle auprès du docteur C.).

Dans un rapport du 4 mars 2013, le médecin de contrôle arrive à la conclusion que la salariée peut reprendre le travail à partir du 11 mars 2013.

Sur ce, la s. à r. I. SOC1.) adresse une nouvelle lettre recommandée à A.), dans laquelle elle lui demande de venir travailler le 11 mars 2013, sinon de se présenter à cette même date auprès du docteur D.) en vue d'un nouveau contrôle de son aptitude au travail.

La salariée ne reprend pas le travail, mais respecte le rendez-vous auprès du médecin de contrôle qui lui a été fixé.

Le docteur D.) retient que A.) ne présente pas d'incapacité de travail, ce dont l'employeur est informé immédiatement.

Comme la salariée ne se présente cependant pas à son poste de travail le 12 mars 2013, elle est licenciée le même jour avec un préavis de quatre mois.

A.) estime qu'en raison du fait que le docteur B.) l'avait déclarée incapable de travailler jusqu'au 18 mars, la s. à r. I. SOC1.) ne pouvait la congédier le 12 mars.

Le deuxième certificat de maladie délivré par le médecin traitant portait sur un mois entier.

Dès le 26 février 2013 l'employeur a mis en doute la pertinence du diagnostic du docteur B.) et demandé à la salariée de se soumettre à un examen de contrôle.

Lors de la visite auprès du docteur C.), ce dernier a admis que l'incapacité dont il était fait état existait, mais qu'il était à admettre qu'elle ne perdurerait que jusqu'au 11 mars. Ce constat a été confirmé par le docteur D.).

La Cour en conclut qu'entre la visite auprès du docteur B.) et le deuxième examen de contrôle, l'état de santé de A.) s'était amélioré.

Cette dernière n'a d'ailleurs même pas tenté de contredire les conclusions des docteurs C.) et D.) au moyen d'un nouveau certificat à délivrer par le docteur B.), mais s'est basée obstinément sur celui qui lui avait été remis le 19 février 2013.

Dans les conditions données il faut retenir que l'incapacité de travail avait cessé le 11 mars 2013, de sorte qu'il ne saurait être considéré que le licenciement est intervenu en violation des dispositions de l'article L. 121-6 (3) du code du travail. Sous ce rapport il est sans incidence que les examens de contrôle ont

été effectués par des médecins généralistes, ces derniers étant tout aussi qualifiés qu'un médecin spécialiste pour se prononcer sur l'aptitude au travail d'un salarié.

### **La précision et le caractère réel et sérieux des motifs**

Le reproche ayant trait à l'absence injustifiée de A.) en date du 12 mars 2013, a été exposé dans les moindres détails dans la lettre de motivation du licenciement.

Compte tenu par ailleurs du fait qu'il n'appartenait pas à la salariée de décider quand elle reprendrait le travail, la circonstance qu'elle ne s'était, en dépit des constats des docteurs C.) et D.), pas présentée à son poste, et ce sans fournir la moindre explication ou justification, constituait un motif réel et sérieux de congédiement.

La décision attaquée est dès lors à confirmer dans la mesure où la résiliation du contrat de travail a été jugée régulière et que A.) a été déboutée de ses demandes afférentes en obtention de dommages-intérêts.

### **Le harcèlement moral**

En l'absence de définition spécifique du harcèlement moral en droit luxembourgeois, cette qualification est donnée à tout comportement fautif, répété et délibéré de la part d'un membre (dirigeant ou autre) du personnel d'une entreprise, qui a pour objet ou pour effet, de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un autre salarié de cette même entreprise, d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ou d'affecter la santé physique ou psychique de ce salarié.

La charge de la preuve du harcèlement incombe à celui qui s'en plaint.

Afin d'établir la réalité du reproche formulé, A.) a présenté une offre de preuve par l'audition de témoins et produit des attestations testimoniales de son époux et de sa fille.

L'analyse de l'offre de preuve formulée fait apparaître qu'elle n'est ni pertinente ni concluante.

Une partie des fautes qui y sont imputées à « *l'employeur* », ne consiste qu'en des accusations tout à fait générales et abstraites.

Les autres faits qui sont évoqués ne sont, pour l'essentiel, pas situés dans le temps, de sorte qu'il n'est pas possible d'apprécier leur fréquence et partant leur caractère répétitif.

Quant aux rares incidents qui sont datés, et qui remontent de toute façon à une époque précédant d'au moins 18 mois le jour du licenciement, la façon dont ils

sont présentés ne permet a priori pas de conclure à l'existence, dans le chef de leur auteur, d'une attitude délibérément malveillante.

Toutes ces observations valant au même titre à propos des deux prédites attestations, celles-ci ne sont pas non plus à prendre en considération.

Dans les conditions données, la Cour retient que la preuve du harcèlement moral dont il est fait état n'est pas rapportée.

C'est partant également à bon droit que A.) a été déboutée de sa demande en obtention de dommages-intérêts de ce chef.

### **Les indemnités de procédure**

Aucune des parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à charge de chacune d'elles l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elles ont dû exposer tant en première instance, que dans le cadre de la procédure d'appel, l'appel incident de la s. à r. l. SOC1.) est à déclarer non fondé et les requêtes respectives présentées pour l'instance d'appel sont à rejeter.

### **PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

déboute A.) et la s. à r. l. SOC1.) de leurs requêtes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A.) aux dépens de l'instance d'appel.

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.