

Arrêt N° 7/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix janvier deux mille dix-neuf

Numéro 44857 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 mars 2017,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

A), demeurant à B-(..),

intimé aux fins du prédit acte TAPPELLA,

comparant par Maître Cynthia FAVARI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Faits et procédure

A) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOC1) en tant qu'électricien suivant contrat de travail du 18 novembre 2010 (pièce 1 de la farde de pièces de Maître BAUER).

Il est n'est pas contesté par l'employeur qu'il a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 21 au 24 janvier 2014, du 21 au 25 juillet 2014, du 5 au 8 août 2014, puis de façon continue à partir du 18 août 2014 jusqu'au 30 novembre 2014, bien que les certificats médicaux relatifs à la période du 8 août au 30 novembre 2014 n'aient pas été versés au dossier.

Il résulte, en outre, des pièces versées au dossier qu'en date du 24 novembre 2014, le Dr B) a certifié que A) se trouvait dans l'incapacité de travailler en raison d'un épuisement nerveux (« *burn-out* ») du 1^{er} au 31 décembre 2014 (pièce 7 de la farde de pièces de Maître FAVARI).

En date du 28 novembre 2014, le médecin-conseil du contrôle médical de la sécurité sociale a trouvé A) apte à reprendre le travail à partir du 8 décembre 2014. La Caisse Nationale de Santé (CNS) a informé A) et la société SOC1) de sa décision par courrier du même jour (pièce 2 de la farde de pièces de Maître BAUER et 8 de la farde de pièces de Maître FAVARI).

Par mail du 28 novembre 2014, A) a informé son employeur que son congé de maladie a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2014 et qu'il lui a déjà envoyé son certificat médical (pièce 7 de la farde de pièces de Maître FAVARI).

La Cour constate que A) a transmis le certificat médical relatif à la période allant du 21 au 25 juillet 2014 immédiatement à son employeur par mail, en tant que « pièce jointe », le premier jour de son absence (pièce 21 de la farde de pièces de Maître FAVARI), mais que par la suite il a transmis les certificats médicaux uniquement par voie postale.

En date du 7 décembre 2014, le Dr B), a certifié que « *l'état psychologique (de A)) lui interdit actuellement une reprise de travail pendant une durée indéterminée* ».

En date du 8 décembre 2014, A) s'est présenté à son poste de travail, mais a refusé de reprendre le travail, exigeant d'être vu immédiatement par un médecin de contrôle pour attester de son incapacité de travail.

A) ne conteste pas avoir attendu une heure dans sa voiture afin de pouvoir parler avec la chef des ressources humaines. A l'arrivée de cette dernière il a exigé qu'elle convoque le médecin du travail pour l'examiner. Vu l'impossibilité d'organiser un rendez-vous pour le jour même, il est rentré chez lui.

Par courrier du même jour, la société SOC1) a informé A) qu'un rendez-vous avait été fixé le 16 décembre 2014 à 9h30 au service de Santé au travail Multisectoriel. L'appelant a déclaré ne pas s'y être rendu, vu qu'il avait été licencié (cf. conclusions notifiées le 29 août 2017, p.9).

La société SOC1) a licencié A) avec préavis le 8 décembre 2014 (pièce 3 de la farde de pièces de Maître BAUER), puis avec effet immédiat en date du 22 décembre 2014 (pièce 7 de la farde de pièces de Maître BAUER).

Le 12 décembre 2014 (pièce 9 et 23 de de la farde de pièces de Maître FAVARI) A) a introduit un recours auprès du Comité directeur de la CNS à l'encontre de la décision du médecin conseil du 28 novembre 2014. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que A) ait introduit son recours avant cette date, en l'occurrence en date du 9 décembre 2014, comme il le soutient dans son courrier du 11 décembre 2014.

Suivant certificat médical du Dr B) du 30 décembre 2014 A) a encore été déclaré incapable de travailler du 1er au 31 janvier 2015 (pièce 7 de la farde de pièces de Maître FAVARI).

Par décision du 25 février 2015, le comité directeur de la CNS, vu les oppositions introduites en date des 12 décembre 2014, 8 janvier 2015 et 2 février 2015 contre les décisions présidentielles des 28 novembre 2014, 12 janvier 2015 et 15 janvier 2015, a décidé de ne pas faire droit à la demande de A) en indemnisation pour la période allant du 8 décembre 2014 au 31 janvier 2015 (pièce 23 de la farde de pièces de Maître FAVARI).

Suivant le décompte dressé le 25 octobre 2016 par l'institution publique (belge) de sécurité sociale CAPAC (pièce 19 de la farde de pièces de Maître FAVARI), A) a bénéficié d'une allocation partielle de chômage pour 10 jours pour le mois de janvier 2015, ainsi que pour un nombre variable de jours pour les mois de février 2015 à août 2016.

Par requête déposée le 6 janvier 2016, A) a fait convoquer la société SOC1), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusifs les licenciements avec préavis et avec effet immédiat intervenus, respectivement, en date du 8 décembre 2014 et du 22 décembre 2014 et s'entendre condamner à lui payer les montants de 9.511,14 EUR au titre du dommage matériel, de 9.511,14 EUR au titre du dommage moral, de 5.624,86 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de 400,- EUR au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit en tout le montant de 25.047,14 EUR.

A) a, en outre, sollicité une indemnité de procédure de 2.000,- EUR.

Lors des plaidoiries à l'audience, il a diminué sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 8.709,56 EUR et a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris au montant de 952,48 EUR.

Par jugement du 21 février 2017, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu en date du 8 décembre 2014 et abusif celui avec effet immédiat prononcé en date du 22 décembre 2014. Le tribunal a encore déclaré non fondées la demande de A) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du chef de ses licenciements, ainsi que sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du chef de son licenciement avec préavis et fondée à concurrence de 250,- EUR sa demande en réparation du préjudice moral du chef du licenciement avec effet immédiat abusif. De même, le tribunal a déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.624,86 EUR et fondée à concurrence de 665,78 EUR sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris. Il a partant condamné la société SOC1) à payer à A) le montant de 6.540,64 EUR avec les intérêts légaux à partir du 6 janvier 2015 jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Pour décider ainsi les juges de première instance ont retenu que A) n'avait pas établi avoir remis son certificat médical portant sur la période du 1^{er} au 31 décembre 2014 avant le 8 décembre 2014, jour de son licenciement avec préavis, mais qu'il était établi que l'employeur était en possession dudit certificat au jour du licenciement avec effet immédiat.

Ils ont ensuite retenu que les motifs du licenciement avec préavis avaient été indiqués avec la précision nécessaire, qu'ils étaient établis et de nature à justifier un licenciement avec préavis.

Par exploit d'huissier du 16 mars 2017, la société SOC1) a régulièrement relevé appel du jugement du 21 février 2017. Elle demande à la Cour, par réformation dudit jugement, de déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2014 et de débouter A) de toutes ses demandes. En outre, elle demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

A) demande la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2014 et condamné la société SOC1) à lui payer le montant de 665,78 EUR du chef de l'indemnité compensatoire de congés non pris ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Il interjette régulièrement appel incident et demande à la Cour de déclarer abusif également le licenciement avec préavis du 8 décembre 2014 et de condamner la société SOC1) à lui payer le montant de 6.340,76 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis (2 mois) et de 2 x 5.000,- EUR, à titre de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

Enfin, il sollicite une indemnité de procédure de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Arguments des parties

La société SOC1) fait plaider à l'appui de son appel que ce serait à tort que les juges de première instance n'auraient pas retenu le caractère régulier du

licenciement avec effet immédiat, puisqu'en date du 8 décembre 2014, A) n'était plus en incapacité de travail, qu'il avait, certes brièvement, repris son travail, pour ne plus se présenter par la suite. En cas de nouvelle absence pour cause de maladie, il lui aurait incombé de remettre un nouveau certificat médical, ce qu'il n'aurait pas fait, l'avis du Dr B) du 7 décembre 2014, qui lui serait parvenu seulement le 12 décembre 2014, ne pouvant être considéré comme un certificat médical en bonne et due forme, alors que non seulement il serait en grande partie illisible, mais qu'en outre, il interdirait une reprise du travail pendant une durée indéterminée.

Quant au certificat du 24 novembre 2014, il aurait été contredit par l'avis du médecin conseil et par le fait que A) s'est présenté à son travail en date du 8 décembre 2014.

La société SOC1) reproche également aux juges de première instance, d'avoir fait courir les intérêts à compter du 6 janvier 2015, alors que la requête a été introduite le 6 janvier 2016.

A) réplique que ce serait à bon droit que la Cour a retenu que le licenciement avec effet immédiat est intervenu en période de protection du salarié pour cause de maladie. Par ailleurs, le licenciement ne serait pas justifié, les motifs allégués par l'employeur n'étant pas réels.

Concernant le licenciement avec préavis, il fait plaider à l'appui de son appel incident que l'employeur aurait menti lors de la première audience sur la date de réception du certificat médical d'incapacité de travail du 24 novembre 2014 et qu'il était bien en possession dudit certificat en date du 5 décembre 2014, soit trois jours avant la date du licenciement avec préavis.

Il en conclut qu'en date du 8 décembre 2014, jour du licenciement avec préavis, il aurait bénéficié de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte que le licenciement serait abusif.

A titre subsidiaire, il fait plaider que le refus de reprendre son travail en date du 8 décembre 2014 aurait été tout à fait légitime. Son incapacité de travail aurait, en effet, résulté du certificat médical établi par le Dr B) en date du 24 novembre 2014, ainsi que de celui établi par ce même docteur en date du 7 décembre 2014, certificat qu'il voulait remettre à son employeur en date du 8 décembre 2014, mais que ce dernier aurait refusé.

En outre, il conteste que ses absences aient perturbé le service et qu'il ait commis des erreurs dans l'exécution de son travail, tel que cela lui est encore reproché dans la lettre de licenciement.

Concernant son indemnisation, il fait plaider que le licenciement avec préavis étant irrégulier également, les montants lui redus auraient dû être calculés à partir du 8 décembre 2014.

Dans ses conclusions notifiées en date du 17 octobre 2017, la société SOC1) offre encore de prouver par l'audition de cinq témoins, nommément désignés,

les faits qu'elle reproche à son salarié et qui sont plus amplement repris aux pages 18 à 21 desdites conclusions.

En outre, elle admet avoir reçu le certificat du 24 novembre 2014, mais seulement en date du 5 décembre 2014, soit après le délai de trois jours prévu à l'article L.121-6 précité et conteste avoir eu connaissance du certificat daté du 7 décembre 2014 en date du 8 décembre 2014. Elle affirme l'avoir reçu en date du 15 décembre 2014.

En tout état de cause, elle conteste les montants réclamés au titre des préjudices matériel et moral, A) n'ayant pas recherché de nouvel emploi.

Appréciation de la Cour

Quant à la protection de l'article L.121-6 du Code du travail

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que:

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) 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.

(3) 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 pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

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.

En l'espèce, si A) a bien informé son employeur par mail en date du 28 novembre 2014 du prolongement de son incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2014, il laisse d'être établi, eu égard aux contestations de

l'employeur, que ce dernier aurait reçu le certificat médical avant le 5 décembre 2014.

L'argument de A) tendant à dire que si la société SOC1) n'avait pas reçu le certificat du 24 novembre 2014 endéans les trois jours, elle lui aurait reproché de ne pas être venu travailler dès le 1^{er} décembre 2014 (le certificat précédent ne valant que jusqu'au 30 novembre 2014), n'est pas pertinent, l'employeur n'étant pas dans l'obligation de licencier dès le premier jour d'absence. Vu les circonstances, ce dernier se devait d'attendre l'avis du médecin conseil, qui a trouvé le salarié apte à reprendre le travail à partir du 8 décembre 2014.

De même, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'argument du salarié tiré de la modification de l'article L.121-6 du Code du travail par la loi du 7 août 2015, aux termes de laquelle l'employeur ne peut licencier pendant 40 jours à compter de la notification de la décision de la CNS au salarié et en cas de recours contre la décision jusqu'à l'issue de la procédure, ladite loi n'étant pas rétroactive et les faits s'étant déroulés en 2014.

A) restant en défaut d'établir avoir fait parvenir le certificat médical du 24 novembre 2014 à son employeur endéans le délai légal de trois jours, l'employeur a retrouvé à partir du 4 décembre 2014 (quatrième jour de l'incapacité) son droit de licencier.

Le fait que le certificat de maladie soit finalement arrivé à destination ne saurait être de nature à faire revivre la protection légale.

Quant au certificat du Dr B) du 7 décembre 2014, auquel A) se réfère encore pour justifier de son incapacité de travailler, il ne résulte pas des éléments du dossier, contrairement aux affirmations de A), que son ancien employeur l'aurait reçu en date du 8 décembre 2014 ou qu'il aurait refusé de l'accepter.

En effet, dans le courrier adressé à son employeur en date du 9 décembre 2014, A) écrit : *« J'ai répondu à l'injonction de la CNS de reprendre mon poste et je me suis donc présenté en vos bureaux ce 8 décembre. A mon arrivée, j'ai informé que je ne me sentais pas capable de reprendre le travail et je vous ai demandé d'appeler un médecin du travail afin de me faire examiner.*

Vous avez refusé ma demande et m'avez dit de rentrer à mon domicile. Je vous ai demandé de me fournir une attestation comme quoi je m'étais bien présenté et vous avez refusé.

Je vous saurais gré de m'envoyer un médecin du travail, dans les plus brefs délais, afin de m'examiner et de juger de mon état de santé » (pièce 4 de la farde de pièces de Maître BAUER).

Ce n'est que dans son courrier du 12 décembre 2014 que A) fait allusion au certificat du 7 décembre 2014, affirmant que le Dr B) lui aurait dit de le remettre au médecin qui l'examinerait.

En dehors de toute offre de preuve afférente, il n'est partant pas établi qu'il a voulu remettre le certificat à son employeur en date du 8 décembre 2014 et que ce dernier l'aurait refusé.

A) n'ayant pas établi avoir remis le certificat médical du 7 décembre 2014 endéans le délai légal de trois jours, il y a lieu de dire que ni en date du 8 décembre 2014, ni en date du 22 décembre 2014, il ne bénéficiait de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Quant au licenciement avec effet immédiat

A) ne conteste pas ne pas être venu travailler depuis le 8 décembre 2014, mais justifie son absence par son incapacité de travail attestée par les certificats du Dr B) du 24 novembre 2014 et du 7 décembre 2014.

Tant l'avis du médecin-conseil, postérieur au certificat du 24 novembre 2014, attestant de la capacité de travailler du salarié à partir du 8 décembre 2014, que le fait que ce dernier se soit effectivement présenté auprès de son employeur en date du 8 décembre 2014, « *pour répondre à l'injonction de la CNS de reprendre son travail* », que son attitude non conciliante lorsqu'il s'est présenté le 8 décembre 2014, telle que décrite par la société SOC1) et non contestée par le salarié, sont de nature à établir que A) n'était pas incapable de travailler ce jour-là et contredisent l'attestation du Dr B) du 24 novembre 2014.

Le fait que le salarié refuse de reprendre le travail et quitte les lieux affirmant ne pas être en état de travailler, ne saurait faire courir une nouvelle protection, puisqu'il ne s'est pas rendu chez le médecin endéans les trois jours en vue de l'obtention d'un nouveau certificat médical.

La Cour constate, par ailleurs, que la capacité de travail de A) a, suite à son recours contre la décision du médecin-conseil, été confirmée par la décision du Comité directeur de la CNS.

Quant au certificat du 7 décembre 2014, force est de constater qu'il n'est que partiellement lisible, fait référence à un « *stress.....(illisible)...avec troubles de l'attention et de la concentration en relation avec un vécu de harcèlement au travail* » et conclut que « *Son état psychologique interdit actuellement une reprise du travail pendant une durée indéterminée* ». Hormis le fait que ledit certificat, très peu circonstancié et en partie illisible, n'est pas de nature à contredire les conclusions du médecin-conseil du 28 novembre 2014, il y a lieu de dire qu'un certificat médical portant sur une durée indéterminée ne saurait être accepté par la Cour, un tel certificat mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue de licencier.

A défaut d'avoir fait parvenir à son employeur un certificat médical valable, postérieur à l'avis de la CNS, suffisamment circonstancié pour énerver celui-ci et portant sur une durée déterminée, il y a lieu de dire que l'absence injustifiée de A) du 8 décembre au 22 décembre 2014, autorisait son employeur à le licencier pour faute grave.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de dire que le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2014 est justifié et que A) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement de dommages et intérêts pour préjudices moral.

Il y a dès lors lieu de décharger la société SOC1) des condamnations prononcées de ce chef à son encontre par le jugement entrepris et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A) de sa demande en indemnisation du préjudice moral.

Quant au licenciement avec préavis

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que les motifs du licenciement avec préavis ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, qu'ils sont réels et de nature à justifier un licenciement avec préavis.

En effet, il ne résulte d'aucun élément du dossier et n'a pas été offert en preuve, que les nombreuses absences de A) auraient pour origine son activité professionnelle. En tout état de cause, ses affirmations quant à un prétendu harcèlement moral subi au travail restent à l'état de pures allégations.

Au vu du nombre d'absences (environ 40% sur l'année 2014 et 80 % sur le dernier semestre), la Cour fait sienne la motivation afférente des juges de première instance. Il est, en effet, incontestable que ces nombreuses absences ont perturbé gravement le fonctionnement de l'entreprise, ce d'autant plus que la Cour constate que A) n'informait son employeur des prolongations de ces certificats médicaux qu'au dernier moment, obligeant ce dernier à s'organiser à la hâte pour pourvoir à son remplacement, ce qui n'est souvent possible qu'au détriment des collègues de travail du salarié.

Le deuxième reproche, à savoir que A) a refusé de reprendre le travail en date du 8 décembre 2014, est également établi au vu des éléments du dossier.

Ces deux griefs (absentéisme et refus de travail) justifiant à eux-seuls un licenciement avec préavis, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve présentée par l'appelant et tendant à établir les manquements de A) dans la réalisation de son travail de janvier à août 2014.

Il suit de ce qui précède que le licenciement avec préavis est régulier et que le jugement entrepris est également à confirmer à cet égard.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris

Le montant de 665,78 EUR accordé par les juges de première instance n'étant pas autrement contesté par la société SOC1), il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Quant aux indemnités de procédure

Il suit des développements qui précèdent que l'appel principal de la société SOC1) est fondé et que l'appel incident de A) n'est pas fondé.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de A) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, alors que la partie qui succombe et qui est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

De même, il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de déclarer sa demande afférente présentée en première instance non fondée et de décharger la société SOC1) de la condamnation prononcée à son encontre de ce chef.

Faute par la société SOC1) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant :

déclare régulier le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 22 décembre 2014,

dit non fondées les demandes de A) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral,

dit non fondée la demande de A) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge la société à responsabilité limitée SOC1) des condamnations prononcées à son encontre de ces chefs par le jugement entrepris,

confirme le jugement pour le surplus dans la mesure où il est entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne A) à tous les frais et dépens des deux instances et, concernant l'instance d'appel, en ordonne la distraction au profit de Maître Nicolas BAUER qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

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