

Arrêt N° 101/17 - VIII - Travail

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

**Audience publique du treize juillet deux mille dix-sept**

Numéro 43366 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Serge THILL, premier conseiller;  
Agnès ZAGO, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.),** demeurant à L-(...), (...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 29 février 2016,

**comparaissant par Maître Arsène KRONSHAGEN,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.AR.L.,** établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par ses gérants,

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

**comparaissant par Maître Jean TONNAR,** avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 25 mars 2015, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL (ci-après la société **SOC.1.)**), devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat à la date du 8 décembre 2014 et s'entendre condamner à lui payer la somme de 7.995 euros au titre de réparation de son préjudice matériel, la somme de 1.000 euros au titre de réparation de son préjudice moral et la somme de 1.332,50 euros au titre d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par jugement du tribunal du travail du 19 janvier 2016, le licenciement du 8 décembre 2014 a été déclaré régulier et **A.)** a été débouté de ses demandes.

Par exploit d'huissier de justice du 29 février 2016, **A.)** a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 19 janvier 2016, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société **SOC.1.)** à lui payer les sommes requises en première instance.

### Les faits

**A.)** a été engagé par la société **SOC.1.)** suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le vendredi 17 octobre 2014 et ayant débuté le 20 octobre 2014.

Le contrat de travail comportait une clause VII prévoyant que « *Les trois premiers mois après le commencement du travail sont à considérer comme période d'essai régie par les dispositions légales afférentes et pendant la période d'essai le contrat peut être résilié, en cas de non-convenance, à tout moment de part et d'autre sans autre délai de dénonciation. Si quinze jours avant l'expiration de la période d'essai ainsi convenue, aucune des parties n'aura averti l'autre, moyennant une lettre recommandée à la poste, le présent contrat est à considérer comme définitif et à durée indéterminée à partir du jour de commencement du travail* ».

**A.)** a commencé à travailler le 20 octobre 2014 et dès le premier jour de travail, il a été victime d'un accident de travail suivant déclaration d'accident de travail du 20 octobre 2014 établie par le docteur **B.)**. Suivant un premier certificat médical, **A.)** a été mis en incapacité de travail du 21 au 27 octobre 2014. Suivant quatre certificats médicaux subséquents, l'incapacité de travail d'**A.)** a été prolongée jusqu'au 5 janvier 2015, le dernier certificat attestant une incapacité de travail allant du 6 décembre 2014 au 5 janvier 2015.

### La protection de l'article L.121-6 du code du travail

En application de l'article L.121-6 du code du travail le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. 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.

Ainsi, les alinéas 1, 2 et 3 de l'article L.121-6 du code du travail, déterminant les conditions de la protection du salarié contre le licenciement, précisent qu'il est interdit à l'employeur de procéder à un licenciement ou de convoquer à un entretien préalable au licenciement dès qu'il est averti de la maladie ou qu'il est en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail et que cette interdiction ne joue plus si le certificat médical n'est pas présenté avant l'expiration du troisième jour d'absence.

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

Ces règles valent également en cas de prolongation du congé de maladie et sont applicables, en vertu de l'article L.121-5 (4) du code du travail, aux contrats à durée indéterminée comportant une clause d'essai.

En l'espèce, l'appelant fait grief aux juges de première instance d'avoir retenu qu'il ne bénéficiait pas de la protection de l'article L.121-6 du code du travail en faisant valoir que, selon la jurisprudence de la Cour d'appel (CA 12 mars 2015, n°40824), le licenciement prononcé le premier jour d'une prolongation de maladie est d'office abusif, dès lors qu'un tel licenciement serait prématuré.

Il rappelle qu'à la suite d'un accident de travail survenu le premier jour de son travail, il était en incapacité de travail depuis le 21 octobre 2014 pour une durée jusqu'au 5 décembre, absence dont l'employeur avait été dûment informé et qui était couverte par plusieurs certificats médicaux transmis à l'employeur dans les délais légaux. Il fait valoir qu'il a informé son employeur le 8 décembre 2014 de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 5 janvier 2015 et, pour autant que de besoin, il offre de prouver par une attestation testimoniale de son épouse, sinon par son audition en tant que témoin, que le 8 décembre 2014, il a téléphoné à l'employeur pour l'informer de la prolongation de son incapacité de travail et qu'il a envoyé par la voie postale, le même jour, le certificat établissant son incapacité de travail du 6 décembre 2014 au 5 janvier 2015 à l'employeur.

La société **SOC.1.)** relève qu'elle n'a jamais été informée d'un quelconque accident du travail dont **A.)** aurait été victime le 20 octobre 2014 et elle estime

que la protection de l'article L.121-6 du code du travail ne joue pas en l'espèce, dès lors que **A.)** aurait omis soit le 5 décembre 2014, soit le 8 décembre 2014 de l'informer de la prolongation de l'incapacité de travail.

La jurisprudence invoquée par l'appelant ne serait pas applicable au vu du fait que l'on serait en présence d'un salarié sous contrat à l'essai qui a été déclaré incapable de travailler après seulement un jour de travail. Au contraire, la jurisprudence admettrait que l'employeur peut licencier le salarié dès le premier jour d'absence, l'employeur étant en droit de savoir si le salarié vient travailler ou non dès le premier jour qui suit une incapacité de travail, ce d'autant plus lorsque le salarié n'a qu'une faible ancienneté (CA 04.12.2008, n°32895 et CA 20.11.2008, n°33174).

Quant à l'ignorance de l'accident de travail invoquée par la société **SOC.1.)**, il convient de relever qu'il ressort de la lettre de licenciement du 8 décembre 2014 que l'employeur a reçu le 21 octobre 2014 un premier arrêt de travail avec une déclaration d'accident.

Selon la déclaration d'accident de travail que l'employeur admet avoir reçue, **A.)** a glissé en montant une pente avec la motofaucheuse et la machine est tombée sur son corps et ses jambes.

Or, l'employeur ne saurait, d'une part, admettre avoir reçu cette déclaration le 21 octobre 2014 avec le certificat médical afférent qui a retenu une incapacité de travail du 21 octobre au 27 octobre 2014 et, d'autre part, soutenir ne pas avoir été averti d'un quelconque accident de travail dont aurait été victime le salarié, dès lors qu'il a accepté sans aucune réaction ou contestation la déclaration d'accident de travail et le certificat de maladie et qu'il n'a pas fait usage de la possibilité de faire contrôler l'état de santé du salarié par un contrôle médical.

L'offre de preuve formulée par l'intimée aux fins d'établir que l'employeur n'a pas été informé de l'accident de travail est partant à rejeter comme étant d'ores et déjà contredite par la lettre de licenciement.

Quant à la question de l'information de la prolongation de l'incapacité de travail à la date du lundi 8 décembre 2014, il convient de relever d'abord que l'alinéa premier de l'article L.121-6 (1) du code du travail ne stipule pas de limite quant au moment auquel le salarié malade doit informer, au cours du premier jour même de son absence, l'employeur de celle-ci. Cela veut dire, en principe, que le salarié malade est autorisé par la loi à informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour jusqu'à minuit (CA 12 mars 2015, n°40824, précité).

Si, tel que cela résulte de la jurisprudence invoquée par l'intimée, il peut être admis que le sens de l'article L.121-6 du code du travail est que le salarié, empêché de se rendre sur son lieu de travail pour cause de maladie, a l'obligation d'en avertir le plus tôt possible son employeur afin de permettre à celui-ci de prendre les dispositions nécessaires pour pourvoir à son remplacement et organiser la répartition des tâches, cette approche d'interprétation de la

disposition légale en question est à apprécier selon les circonstances de l'affaire quelle que soit, par ailleurs, la nature du contrat de travail liant les parties.

En l'espèce, dès lors qu'**A.)** était en prolongation de maladie documentée par des certificats successifs et au vu de la connaissance par l'employeur des raisons de l'incapacité de travail causée par un accident du travail, ce dernier a agi prématurément et intempestivement en licenciant le salarié avec effet immédiat le premier jour de la prolongation de la maladie, donc en violation de la loi.

Par voie de conséquence le licenciement du 8 décembre 2014 est, par réformation du jugement du 19 janvier 2016, à déclarer abusif pour avoir été opéré en violation des dispositions de l'article L. 121-6 (3) du code du travail.

### **L'indemnisation d'A.)**

#### *L'indemnité compensatoire de préavis*

**A.)** réclame une indemnité compensatoire de préavis de 15 jours, soit le montant de 1.332,50 euros

La société **SOC.1.)** conteste redevoir une indemnité compensatoire de préavis la loi ne faisant pas de renvoi aux règles applicables de l'indemnité compensatoire de préavis dans le cadre du contrat à l'essai.

En ordre subsidiaire, l'intimée fait valoir qu'une telle indemnité ne pourrait dépasser, le cas échéant, le montant de 960,51 euros.

Les parties étant liées par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai et l'intimée ayant résilié ce contrat de travail à durée indéterminée pendant la période d'essai en violation des dispositions de l'article L. 121-6 du code du travail, elle est tenue, conformément aux articles L.124-3 et L.124-4 du code du travail, de payer à l'appelant une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis qui, suivant l'article L.121-5 (4) était en l'espèce de 15 jours, soit pour un salaire horaire de 11,1042 euros,  $(15 \times 8 \times 11,1042) = 1.332,50$  euros.

#### *Les préjudices matériel et moral*

L'appelant réclame la somme de 7.995 euros, correspondant à trois mois de salaire au titre de son préjudice matériel.

Au titre de réparation de son préjudice moral, **A.)** demande à se voir allouer la somme de 1.000 euros.

L'intimée conteste tout préjudice matériel dans le chef du salarié qui, au vu de son contrat à l'essai, ne pouvait pas s'attendre à obtenir un contrat définitif. Pour les mêmes raisons, il y aurait absence d'un futur professionnel incertain dû au licenciement, de sorte qu'aucun préjudice moral ne pourrait être retenu dans le chef du salarié.

Le contrat de travail à l'essai ne constituant pas pour le salarié une garantie d'obtenir un contrat définitif et la rupture étant, pendant la période d'essai, un droit discrétionnaire, une réparation n'est due que si la preuve d'une intention de nuire ou d'une légèreté blâmable commise par l'employeur est rapportée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Les demandes en dommages-intérêts pour préjudices moral et matériel sont partant à rejeter.

### **Les indemnités de procédure et les frais**

**A.)** demande une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige il est inéquitable que l'appelant supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés en relation avec l'instance d'appel et la Cour fixe au montant de 1.000 euros cette indemnité de procédure.

La société **SOC.1.)** réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue de l'affaire en instance d'appel et à la décision à intervenir quant aux dépens, l'intimée est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

#### **réformant :**

déclare le licenciement du 8 décembre 2014 abusif ;

déclare la demande d'**A.)** en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis fondée à hauteur du montant de 1.332,50 euros,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **A.)** la somme de 1.332,50 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice - 25 mars 2015 - jusqu'à solde,

décharge **A.)** de la condamnation au paiement des frais de la première instance,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **A.)** à payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

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.