

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°67/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00303 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 13 mars 2024,

comparaissant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

et :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit WEBER,

comparaissant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} mars 2022, PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a été engagé comme salarié par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} avril 2022. Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de six mois, allant du 1^{er} avril 2022 au 30 septembre 2022.

Par courrier recommandé du 23 août 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de 24 jours allant jusqu'au 15 septembre 2022.

Estimant avoir été injustement licencié pour avoir été en congé de maladie le jour du licenciement, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 31 octobre 2023, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour la voir condamner au paiement de 4.479,47 euros au titre de réparation du préjudice matériel, de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de mise à disposition d'une carte d'essence dès le début des relations de travail, d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance. Il a encore sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a soulevé *in limine litis* la forclusion des demandes de PERSONNE1.), en soutenant que ce dernier, en n'introduisant sa requête que le 31 octobre 2023, serait forclos à agir, étant donné que plus de trois mois seraient révolus depuis le licenciement intervenu le 23 août 2022. A titre subsidiaire et quant au fond, la société SOCIETE1.) a contesté les demandes adverses.

Par jugement du 5 février 2024, le tribunal du travail a dit que PERSONNE1.) n'était pas forclos à agir, a déclaré le licenciement avec préavis du 23 août 2022 abusif, a condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 4.350 euros brut au titre de réparation du préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde et a débouté PERSONNE1.) de sa demande en obtention de dommages intérêts en relation avec la carte d'essence. Il a encore condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 300 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et a dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a notamment retenu que la « *circonstance que ce courriel [le courriel du 22 août 2022 par lequel PERSONNE1.) a envoyé son certificat médical de prolongation de maladie à la société SOCIETE1.)] n'est pas transmis à une tierce personne respectivement le fait que la réponse automatique n'indique pas à quelle autre personne s'adresser en cas d'absence, n'est pas imputable au salarié, ce dernier ayant mis l'employeur en mesure de prendre connaissance de la prolongation* ».

Par exploit d'huissier de justice du 13 mars 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 5 février 2024, qui lui a été notifié le 6 février 2024.

La société SOCIETE1.) demande, par réformation, à titre principal, à voir dire que « *la résiliation a été régulièrement prononcée conformément à l'article L.121-5 du Code du travail* », de débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes et la décharger des condamnations prononcées par le tribunal du travail. A titre subsidiaire et au cas où la Cour d'appel déclarerait la résiliation du contrat du travail du 23 août 2022 abusive, la société SOCIETE1.) demande de voir « *constater que la partie appelante était de bonne foi en prononçant la résiliation du contrat à l'essai, n'étant pas en possession du certificat* » et donc de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en raison de « *l'absence de légèreté blâmable* » dans le chef de la société SOCIETE1.). A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) n'établirait pas avoir subi un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement litigieux. Elle demande, à titre plus subsidiaire encore, de réduire les montants demandés à titre de réparation du préjudice matériel, à de plus justes proportions.

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de la décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance. Elle sollicite finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel. Il relève appel incident du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 300 euros et demande, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Il demande la confirmation du jugement déféré pour le surplus, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

I) Quant à la forclusion

Si la société SOCIETE1.) déclare interjeter « *appel intégral* » du jugement du 5 février 2024, elle n'émet cependant ni dans son acte d'appel, ni dans ses conclusions subséquentes la moindre critique à l'égard du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté son moyen visant à dire que PERSONNE1.) était forclos à agir.

Aux termes de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, « L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le tribunal du travail a, à juste titre, retenu que PERSONNE1.) a par courrier du 18 novembre 2022 contesté le licenciement du 23 août 2022 et que ce courrier a fait courir un nouveau délai d'un an. C'est donc par adoption des motifs du jugement entrepris que la Cour approuve que le tribunal du travail a retenu que le délai d'un an pour introduire l'action en justice à partir du 18 novembre 2022 a été respecté, de sorte que PERSONNE1.) n'était pas forclos à agir en justice.

II) Quant au licenciement du 23 août 2022

Discussion

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) resterait « *en défaut de rapporter la preuve non seulement de l'envoi du certificat, mais également celle de la possession dudit certificat par l'employeur alors qu'en date du 22 août 2022, [PERSONNE1.)] a adressé un courriel à une personne absente ainsi qu'à une adresse email erronée, et ce, en parfaite connaissance de cause* ».

Elle souligne que PERSONNE1.) a envoyé son certificat de maladie par email à l'adresse de PERSONNE2.), salariée de la société SOCIETE1.), qui aurait cependant été en congé durant la période du 15 au 26 août 2022. Il résulterait encore des pièces versées en cause que PERSONNE1.) aurait reçu un message automatique de la boîte courriel de PERSONNE2.), l'informant aussi bien de son absence que du fait que son courriel n'allait pas être continué automatiquement vers un autre salarié de la société SOCIETE1.). Dès lors, « *rien ne pouvait légitimement lui faire croire que l'employeur était bien averti* » de son absence pour cause de maladie. La société SOCIETE1.) en conclut que PERSONNE1.) n'aurait pas été « *protégé contre le licenciement tel que prévu par l'article L. 121-6 du Code du travail à défaut d'avoir utilement informé son employeur* », de sorte que ce dernier aurait été en droit de résilier le contrat à l'essai en date du 23 août 2023.

PERSONNE1.) fait valoir avoir été en « *incapacité de travail continue du 25 juillet 2022 au 31 octobre 2022, [...] de sorte que la fin de la période d'essai se situait au 31 octobre 2022* ». Il souligne avoir transmis son quatrième certificat de maladie portant sur la période du 22 août 2022 au 25 septembre 2022, le 22 août 2022 à l'adresse email de PERSONNE2.), laquelle s'occupait notamment des questions de ressources humaines auprès de la société SOCIETE1.). Il estime ainsi avoir suffi à son obligation d'information de son employeur le premier jour de sa prolongation de maladie.

PERSONNE1.) conteste avoir reçu un quelconque message « *out of office* » et soutient que la pièce 11 de la partie adverse, renfermant un « *envoi test* » d'un message « *out of office* » ne saurait constituer une preuve en l'espèce pour dater du 23 août 2022 et donc être postérieur à son email du jour précédant. Il estime encore que les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) ne démontreraient pas la réception d'un message « *out of office* » par PERSONNE1.).

Il fait donc valoir que le licenciement du 23 août 2022 serait abusif pour cause de « *violation de l'article L. 121-6 du Code du travail* ».

Appréciation

L'article L.121-5 paragraphe 4 du Code du travail dispose qu'« *il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.*

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Aux termes de l'article L. 121-6 du même Code « (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 à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail ».

Il résulte des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) avait été en congé de maladie dûment certifié jusqu'au 21 août 2022 inclus.

Il ressort encore des pièces du dossier que PERSONNE1.) a adressé le 22 août 2022, par voie d'email, un nouveau certificat de maladie à l'adresse email de PERSONNE2.), ainsi qu'à l'adresse email [MAIL1.](#)

Il est constant en cause, pour ne pas être contesté par PERSONNE1.), que l'adresse [MAIL1.](#) est une adresse erronée, de sorte que la société SOCIETE1.) n'a pas été informée de l'incapacité de travailler de la partie intimée par ce biais.

La société SOCIETE1.) admettant que le certificat de maladie litigieux a été envoyé à la bonne adresse email de PERSONNE2.) et que cette dernière était « *la personne chargée des congés et maladies du personnel* » au sein de la société SOCIETE1.), elle a la charge de la preuve, face aux contestations adverses, que PERSONNE2.) était en congé en date du 22 août 2022 et que PERSONNE1.) en a été informé via message automatique.

PERSONNE1.) soutient à juste titre que le courriel versé en tant que pièce n° 11 par la société SOCIETE1.), dont le sujet est « *Automatische Antwort :Test* » et dont l'objet est d'informer que PERSONNE2.) se trouvait en congé du 15 au 26 août 2022, ne constitue pas une telle preuve pour dater du 23 août 2022 et donc être postérieur à l'envoi du certificat médical par PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) se prévaut encore de plusieurs attestations testimoniales, dont la régularité formelle n'est pas mise en cause par PERSONNE1.).

Il ressort de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) que « *1) vom 15.08.22-26.08.22 befand ich mich im Urlaub, 2) in dieser Zeit hatte ich eine Abwesenheitsnotiz in meinem Email-Postfach (Outlook) eingerichtet. [...]* ». PERSONNE3.) écrit dans son attestation testimoniale que « *Hiermit bestätige ich dass Frau PERSONNE2.) vom 15.08.22 bis 26.08.22 Urlaub hatte. In diesem Zeitraum [hatte] Frau PERSONNE2.) in ihrem Firmenmailaccount eine Abwesenheitsmail hinterlegt. [...]* ». PERSONNE4.) écrit dans son attestation testimoniale que « *Hiermit bestätige ich, dass PERSONNE2.) sich vom 15.08.22 bis einschliesslich Freitag, den 26.08.22 im Urlaub befand. Ihre Emails wurden nicht gelesen und nicht weitergeleitet. PERSONNE2.) hatte auch eine automatische Antwort eingestellt, mit der Abwesenheitsnotiz, dass nicht weitergeleitet wird. Die Email von PERSONNE1.) wurde daher erst von PERSONNE2.) am Montag, den 29.08.22 gelesen. [...]* ».

Au vu des susdites attestations testimoniales, la société SOCIETE1.) prouve que PERSONNE2.) se trouvait en congé en date du 22 août 2022 et qu'elle avait mis en place une réponse automatique d'absence de bureau pour sa période de congé, informant notamment que les emails ne seraient pas redirigés vers une autre personne travaillant au sein de la société SOCIETE1.). La Cour retient au vu des dépositions des témoins précités que PERSONNE1.) était averti du fait que la société SOCIETE1.) ne pourrait prendre connaissance de son email du 22 août 2022 qu'au retour de congé de PERSONNE2.), de sorte qu'il aurait dû entreprendre d'autres démarches pour informer son employeur de la prolongation de son congé de maladie afin de satisfaire à son obligation d'information découlant de l'article L.121-6 paragraphe 1^{er} du Code du travail.

Il y a dès lors lieu de retenir, par réformation, que PERSONNE1.) n'était pas protégé contre le licenciement à partir du 22 août 2022.

Le licenciement avec préavis de 24 jours, intervenu le 23 août 2022, conformément à l'article L.121-5 paragraphe 4 du Code du travail est régulier.

PERSONNE1.) est donc à débouter, par réformation, de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

L'appel principal de la société SOCIETE1.) est à dire fondé quant à ces points.

IV) Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est, par réformation du jugement de première instance, à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et à condamner aux frais et dépens de la première instance.

L'appel incident de PERSONNE1.) est donc à déclarer non fondé.

Pour les mêmes motifs, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est recevable. Elle est cependant à rejeter, la société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige en instance d'appel, il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 750 euros.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec préavis intervenu le 23 août 2022 à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de réparation du préjudice matériel,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.