

Texte pseudonymisé

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

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept mai deux mille quinze

Numéro 42009 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 23 janvier 2015,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 octobre 2014, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Président du tribunal du travail d'Esch/Alzette pour y voir ordonner le maintien de sa rémunération dans l'attente de la solution définitive du litige suite à la mise à pied qui lui avait été notifiée le 20 octobre 2014.

Par ordonnance du 18 décembre 2014, la demande a été rejetée.

Par exploit d'huissier de justice du 23 janvier 2015, PERSONNE1.) a régulièrement interjeté appel contre cette décision, demandant, par réformation, à la Cour de dire qu'il a droit au maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige. Il réclame en outre une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation de l'ordonnance présidentielle du 18 décembre 2014 et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 septembre 2007, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'ouvrier chauffeur.

Il expose qu'il est délégué du personnel suppléant.

Par lettre recommandée du 16 octobre 2014, lui notifiée le 20 octobre 2014, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) sa mise à pied avec effet immédiat.

A l'appui de la mise à pied, l'employeur reproche à son salarié d'avoir en date du 22 septembre 2014 refusé de conduire le camion normalement utilisé par un collègue de travail, alors que le camion de PERSONNE1.) avait un problème technique au frein à main nécessitant une intervention d'un mécanicien. L'appelant aurait déclaré qu'il allait se mettre en maladie si PERSONNE2.) l'obligeait à conduire le camion. Le lendemain il était absent et quelques jours après il a envoyé un certificat médical. Lors de cette altercation le salarié aurait ouvertement menacé PERSONNE2.) devant témoins. La semaine après son incapacité de travail, l'employeur l'aurait affecté de manière exceptionnelle au nettoyage de son camion et du dépôt, le camion étant toujours en panne. PERSONNE1.) aurait filmé son patron et le lieu de travail devant collègues et sans autorisation et aurait indiqué envoyer et utiliser le film à l'ORGANISATION1.). PERSONNE1.) aurait insulté PERSONNE2.) et l'aurait

menacé de l'ITM, de l'ORGANISATION1.) et d'un contrôle et de la fermeture imminente de l'entreprise. Quelques jours après cette deuxième altercation, le salarié était absent de son lieu de travail à partir du 7 octobre 2014 et ce jusqu'au 15 octobre inclus. L'employeur lui reproche une absence injustifiée depuis le 7 octobre 2014 jusqu'au jour de sa mise à pied. Il lui fait grief de ne pas lui avoir téléphoné le 7 octobre 2014 pour l'informer de son absence et de ne pas lui avoir fait parvenir un certificat médical. L'employeur lui reproche encore d'avoir utilisé le téléphone professionnel à des fins privées.

Le président du tribunal du travail a retenu que l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail à partir du 7 octobre 2014 n'était pas contestée, que PERSONNE1.) restait en défaut de rapporter la preuve qu'il s'était conformé aux exigences de l'article L. 121-6 du code du travail, de sorte que son absence de 9 jours était a priori injustifiée et que la mise à pied revêt une forte apparence de régularité.

PERSONNE1.) conteste les motifs avancés par la société SOCIETE1.) pour justifier la mise à pied immédiate et conclut à la réformation de l'ordonnance entreprise.

La demande de surséance

A l'appui de ses contestations, PERSONNE1.) a versé des attestations testimoniales, dont notamment celles de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), épouse de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) a déposé plainte entre les mains du juge d'instruction contre ces deux attestateurs pour faux et usage de faux et contre PERSONNE1.) pour escroquerie au jugement en soutenant qu'il s'agirait d'attestations de pure complaisance. Invoquant l'article 3 du code d'instruction criminelle, elle demande à la Cour de surseoir à statuer en attendant l'issue de la plainte pénale.

La règle « le criminel tient le civil en état », qui est consacrée par l'article 3, alinéa 2 du code d'instruction criminelle, a pour but d'assurer le respect de l'autorité de la chose jugée au criminel sur le civil et tend à éviter une contradiction entre la chose jugée au pénal et celle jugée au civil.

Elle ne peut dès lors être invoquée pour écarter une demande basée sur l'article L. 415-11 (3) du code du travail donnant pouvoir au président de la juridiction du travail de se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige, alors que l'absence d'autorité de la chose jugée au principal de la présente décision permet d'écarter cette règle.

Une demande provisoire ne saurait être l'exercice d'une action civile. Une demande provisoire n'a d'autre objet que les mesures provisoires par lesquelles il est pourvu aux intérêts que compromet la longueur de la procédure, alors que l'action civile a nécessairement pour objet la consécration du droit à la réparation et l'allocation de dommages et intérêts qui en découlent.

La décision en maintien de salaire constitue une mesure provisoire, autorisée par la loi, qui est prise en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de surséance.

Le bien-fondé de la demande en maintien de salaire

Aux termes de l'article L.415-11 (2) du code du travail : « ... *en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.* »

Le président du tribunal du travail, statuant sur la demande en maintien de la rémunération, doit se fonder sur les apparences de régularité de la mise à pied. Sans pouvoir préjuger le fond du litige, il apprécie les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération, possédant à ces fins un pouvoir discrétionnaire.

Quant au grief principal lui reproché par son employeur, à savoir l'absence injustifiée depuis le 7 octobre 2014 jusqu'au jour de la mise à pied le 16 octobre 2014, PERSONNE1.) produit deux nouvelles attestations testimoniales, l'une émanant de PERSONNE3.), secrétaire central adjoint de l'ORGANISATION1.), et l'autre PERSONNE4.), épouse de PERSONNE1.).

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (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. »

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.

Au vu des contestations de la société SOCIETE1.), il appartient à PERSONNE1.) d'établir qu'il a averti son employeur le jour même de l'empêchement et qu'il lui a remis au plus tard le troisième jour un certificat médical attestant son incapacité de travail.

En l'espèce, PERSONNE4.) atteste que le 8 octobre 2014 son époux aurait averti par téléphone un certain Monsieur PERSONNE5.), mécanicien au dépôt, qu'il était en arrêt de maladie et qu'il lui a demandé d'en prévenir PERSONNE2.). Dans son attestation, PERSONNE4.) affirme avoir envoyé le certificat médical le 7 octobre 2014 par courrier simple à l'employeur.

Il importe de souligner que le certificat médical daté du 7 octobre 2014 n'est pas versé en cause, mais qu'il résulte d'un relevé de la Caisse Nationale de Santé que PERSONNE1.) a été malade du 7 au 13 octobre 2014 et du 14 au 17 octobre 2014. Le certificat médical relatif à cette dernière période n'est pas non plus versé.

C'est à juste titre que le président de la juridiction du travail a relevé que l'usage invoqué par PERSONNE1.) et relatif à l'envoi des certificats médicaux par courrier simple, même à le savoir établi, ne dispense nullement le salarié de son obligation de rapporter la preuve de la réception du certificat d'incapacité de travail par son employeur.

Or, force est de constater que l'appelant ne soutient même pas avoir averti son employeur le jour même de l'empêchement, à savoir le 7 octobre 2014. Si l'épouse de PERSONNE1.) déclare que ce dernier a téléphoné à Monsieur PERSONNE5.), mécanicien au dépôt, le 8 octobre 2014 dans l'après-midi pour l'informer qu'il était malade, il n'est établi ni que cette personne soit à considérer comme représentant de l'employeur au sens du prédit article L. 121-6 du code du travail, ni qu'elle ait informé l'employeur de l'incapacité de travail de PERSONNE1.). A cela s'ajoute que la preuve que le certificat médical du 7 octobre 2014 a été réceptionné par l'employeur n'est pas rapportée non plus par les attestations produites par le salarié ou par un autre élément du dossier.

C'est dès lors à bon droit et pour de justes motifs que la Cour adopte que le président du tribunal du travail a retenu qu'il existe des éléments suffisants pour établir la régularité du moins apparente de la mise à pied, l'absence injustifiée à partir du 7 octobre 2014 et jusqu'au jour de la mise à pied du 16 octobre 2014 étant susceptible de constituer une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail, sans qu'il n'y ait lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur dans sa lettre de mise à pied.

Il en suit qu'il y a lieu à confirmation de l'ordonnance entreprise.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

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,

reçoit l'appel,

dit qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de surséance ;

dit l'appel non fondé ;

confirme l'ordonnance du président du tribunal du travail d'Esch/Alzette du 18 décembre 2014 ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et 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.