Arrêt N° 13/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier février deux mille dix-huit.

Numéro 44764 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 29 mars 2017,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Tania HOFFMANN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 janvier 2018.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A au service de la société à responsabilité limitée S1 depuis le 7 novembre 2014 a été licencié par lettre recommandée du 20 août 2015 avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,
Nous sommes au regret de prononcer votre licenciement avec effet immédiat en date de ce jour.
Vous êtes en effet en (prétendu) arrêt de maladie, de manière continue, depuis le 27 avril dernier.
Ainsi, votre médecin traitant bruxellois vous a mis en arrêt pour la période du :

- 27 avril 2015 au 3 mai 2015 ;
- prolongé du 4 mai 2015 au 16 mai 2015 ;
- prolongé du 17 mai 2015 au 31 mai 2015 ;
- prolongé du 1er juin 2015 au 12 juin 2015 ;
- prolongé du 13 juin 2015 au 30 juin 2015 ;
- prolongé du 1er juillet 2015 au 17 juillet 2015 ;
- prolongé du 18 juillet 2015 au 31 juillet 2015 ;
- prolongé du 1er août 2015 au 31 août 2015.

Or, d'après les contrôles médicaux effectués auprès du Docteur B en date du 2 juin 2015 et du 29 juillet dernier, votre maladie est totalement fictive.
Nous avons reçu récemment le rapport effectué sur base de ces contrôles dont je vous joins copie en annexe à la présente.
Ledit médecin précise qu'en réalité vos absences ne reposent pas sur une quelconque maladie, mais trouvent leur (prétendue) justification tout au plus dans l'éloignement de votre domicile (Bruxelles) de votre lieu de travail.
Concomitamment à votre embauche, vous aviez pourtant indiqué vouloir résider au Grand-duché précisément pour pallier cette difficulté.
Cette annonce est cependant restée sans suite de votre part.
Il vous appartient d'en assumer les conséquences et en aucun cas les importants trajets effectués ne sauraient fonder l'arrêt de maladie (prolongée depuis près de 4 mois maintenant) généreusement accordé (pour ne pas dire plus) par votre médecin bruxellois.

Vous comprendrez partant que dans ces conditions toute confiance dans votre chef est rompue et que nous ne saurions cautionner une quelconque fraude aux organismes de sécurité sociale pas plus que vos absences injustifiées.

Avec nos sentiments distingués.
Pour la société
S1 Sarl. »

Par requête du 21 octobre 2015, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, différents montants plus amplement qualifiés dans la prédite requête introductive d'instance.

Il invoqua le caractère abusif du licenciement pour être intervenu en période de protection légale contre le licenciement. Il soutint qu'en présence de deux certificats médicaux contradictoires, l'employeur aurait dû faire appel à un troisième médecin pour départager le médecin traitant et le médecin de contrôle.

En ordre subsidiaire, il fit valoir que la lettre de licenciement serait imprécise et que les motifs du licenciement ne seraient ni réels et ni sérieux pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur ne contesta pas que le dernier certificat médical de maladie du salarié couvre le jour où le licenciement est intervenu. Il fit cependant valoir que le certificat médical établissant l'état d'incapacité de travailler ne constitue qu'une présomption simple en faveur du salarié laquelle a été utilement combattue au vu du résultat des contre-examens médicaux effectués par le docteur B ayant conclu que :

« Il ne travaille plus depuis le mois de mai 2015. En fait il ne s'agit pas d'un problème médical mais d'un problème de transport et d'éloignement de son lieu de travail (+-250 km). Une reprise de travail dans les plus brefs délais est impérative ; p. exemple le 10.08.2015. »

L'employeur fit encore valoir qu'au moment de l'embauche, A aurait manifesté son intention de déménager vers un lieu situé à proximité de son lieu de travail.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

Par jugement contradictoire du 9 février 2017, le tribunal du travail déclara non abusif le licenciement pour motif grave de A intervenu le 20 août 2015 et partant non fondées les demandes de ce dernier en paiement de dommages et intérêts et

d'une indemnité compensatoire de préavis. Il fit droit à la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris d'un montant de 1.787,36 euros, montant au paiement duquel il condamna la société S1, outre les intérêts légaux. Il mit hors cause l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG et condamna A à payer à la société S1 une indemnité de procédure de 300 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a relevé qu'à la lecture du certificat établi par le docteur C et de celui établi par le médecin de contrôle B, il appert qu'il ne s'agit pas de deux avis médicaux contraires, alors qu'il est avéré que l'élément déterminant en l'espèce est constitué par le fait que la cause du malaise de A réside dans des problèmes d'éloignement entre son lieu de travail et son domicile, celui-ci devant parcourir quotidiennement et deux fois par jour une distance de plus de 200 kilomètres pour se rendre à son lieu de travail et retourner à son domicile. Le tribunal a encore constaté au vu de l'attestation testimoniale de T1 versée par la société S1, qu'au moment de son embauche, A avait pris l'engagement de déménager pour se rapprocher de son lieu de travail. N'ayant fait aucun effort concret pour solutionner le problème de distance, A s'était rendu lui-même responsable de la situation dans laquelle il s'est trouvé. Le tribunal en a conclu qu'au vu des éléments de la cause et en présence de deux avis médicaux n'étant pas véritablement contraires, l'employeur n'était pas tenu de prendre l'avis d'un troisième médecin eu égard à la cause des absences alléguée par le requérant qui était simplement la distance entre son domicile et son lieu de travail.

Par exploit d'huissier du 29 mars 2017, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement du 20 août 2015 abusif, et partant à voir déclarer ses demandes fondées pour le montant de 11.455,86 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral et de 4.615,12 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il demande, en outre, à être déchargé du paiement d'une indemnité de procédure et demande à son tour une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'appelant se rapporte d'abord à la sagesse de la Cour quant à la précision des motifs du licenciement.

Conformément à l'article L.124-5(2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il résulte de la lettre de licenciement que la société S1 reproche à A d'avoir été en arrêt de maladie pendant des périodes successives du 27 avril 2015 au 31 août 2015, mais qu'il s'est avéré suite à des contre-examens médicaux effectués par le docteur B les 2 et 29 juillet 2015, que sa maladie est fictive et que ses absences trouvent leur prétendue justification tout au plus dans l'éloignement du domicile de A de son lieu de travail.

Ainsi que l'ont retenu à bon escient les premiers juges, l'employeur a donc décrit avec suffisamment de précision les motifs à la base du licenciement, de sorte que A n'a pas pu se méprendre quant aux reproches lui adressés.

A reprend ensuite son moyen tiré de la protection légale contre le licenciement. Il soutient qu'il se trouvait en incapacité de travail dûment certifiée au moment où il fut licencié. Il conteste que ses absences reposent sur des motifs fictifs.

La société S1, au contraire, fait valoir que la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat et qu'en cas d'absence il lui appartient de justifier son absence. Or, il résulterait du certificat du docteur B du 3 août 2015 que A ne souffrait d'aucune maladie et qu'il était apte à reprendre son travail le 10 août 2015.

Dans son rapport du 3 août 2015, le docteur B déclare avoir interrogé et examiné à deux reprises les 2 juin 2015 et 29 juillet 2015 A et en conclut qu'il ne s'agit pas d'un problème médical mais d'un problème de transport et d'éloignement de son lieu de travail (+- 250 km). Dans la mesure où ses conclusions reflètent nécessairement les propres dires de A, c'est en vain que ce dernier conteste actuellement avoir reconnu lors des deux consultations chez le médecin de contrôle que la cause de ses absences était l'éloignement de son lieu de travail.

A fait encore valoir que l'employeur aurait omis de faire appel à un troisième médecin pour départager les certificats médicaux contradictoires.

Or, il ressort des deux certificats médicaux versés en cause que la cause du malaise de A provenaient des problèmes d'éloignement entre son lieu de travail et son domicile et que les absences de A n'avaient pas de réelle cause médicale, de sorte qu'il n'y avait pas de réelle contradiction entre les deux certificats et que l'employeur n'était pas tenu de recourir à l'avis d'un troisième médecin pour les départager.

A conteste encore avoir, lors de son embauche, indiqué vouloir résider au Grand-Duché de Luxembourg. Il se prévaut de l'attestation testimoniale de T2 ayant signé avec lui le contrat de travail le même jour, pour confirmer que la question du lieu d'habitation ne revêtait aucune importance pour l'employeur. Il soutient que l'éloignement du lieu de travail ne peut constituer un motif valable de licenciement.

La société S1, au contraire, fait valoir que A n'a pas été licencié à cause de son lieu de résidence éloigné, mais parce qu'il était absent de son lieu de travail sans être malade. Il serait encore surprenant que A conteste actuellement que l'éloignement du lieu de travail aurait été à l'origine de ses problèmes, alors qu'il avait lui-même déclaré au docteur B que la cause de ses absences était le problème de transport et d'éloignement de son lieu de travail.

Contrairement aux conclusions de A, il ne résulte pas de la lettre de licenciement que le lieu d'habitation du salarié eût été le motif justifiant son licenciement.

Il s'en dégage, au contraire, qu'il est reproché au salarié d'avoir été absent de son lieu de travail et que ses absences ne reposaient pas sur une maladie, mais se justifiaient tout au plus par l'éloignement de son domicile de son lieu de travail.

Si l'employeur ajoute qu'au moment de son embauche, A avait *« pourtant indiqué vouloir résider au Grand-Duché précisément pour pallier cette difficulté »,* mais que cette annonce était restée sans suite de la part du salarié, de sorte qu'il lui appartiendrait d'en assumer les conséquences, cette explication ne reflète pas pour autant l'existence d'un motif de licenciement reproché au salarié.

Il devient dès lors sans pertinence d'examiner encore si A s'était engagé à déménager pour se rapprocher de son lieu de travail.

Il résulte des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, que le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que la société S1 a rapporté la preuve qu'au moment de son licenciement, A ne présentait pas de pathologie de nature à l'empêcher de travailler, de sorte qu'il ne pouvait plus bénéficier de la protection légale contre le licenciement.

A fait encore valoir qu'à supposer même que les motifs soient établis, ils ne revêtaient pas un caractère de gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La Cour ne saurait suivre le raisonnement de A. Compte tenu de la courte durée d'engagement de A, et notamment de toutes ses absences injustifiées ainsi que de son comportement désinvolte et déloyal, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et a dit non fondées les

demandes de A en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Au vue de l'issue du litige c'est à bon droit, et pour les motifs que la Cour adopte, que les premiers juges ont rejeté la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC et qu'ils ont alloué à la société S1 une indemnité de procédure de 300 euros.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Comme il serait par contre inéquitable de laisser à charge de la société S1 la totalité des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour le montant de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A a payer à la société à responsabilité limitée S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Tania HOFFMANN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.