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

**Audience publique du cinq juin deux mille huit.**

Numéro 32498 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, premier conseiller ;
Roger LINDEN, conseiller;
Jean-Paul HOFFMANN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

**Entre:**

**la société anonyme C.) S.A.,** établie et ayant son siège social à **L-(…)** , représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 14 mars 2007,

**comparant par Maître Laurent NIEDNER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

**M.) ,** demeurant à **F- (…)** ,

**intimé** aux fins du prédit exploit STEFFEN,

**comparant par Maître Valérie DUPONG,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**LA COUR D'APPEL:**

Par requête déposée le 15 décembre 2006 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, **M.)** a conclu à la condamnation de son ancien employeur, la **C.)** S.A. (en abrégé **C.)** ), auquel il reprochait de l'avoir abusivement licencié avec préavis par lettre recommandée du 13 janvier 2006, à lui payer du chef de dommages- intérêts et d'arriérés de salaire du mois de janvier 2006 la somme totale de 23.854,64 €, en sus les intérêts légaux à courir à partir du jour du licenciement, de même qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement rendu le 28 février 2007 avec effet contradictoire à l'égard de la société défenderesse, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement et condamné l'employeur à payer au requérant la somme de 11.336,10 € (préjudice matériel : 8.336,1 € + dommage moral : 3.000 €) ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par exploit d'huissier du 14 mars 2007, la société **C.)** a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement et l'intimé se voir débouter de ses demandes. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 1.000 €.

I. L'article L.121-6 du Code du travail.

**M.)** demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement pour avoir été prononcé en violation des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

L'article L.121-6 (1) dudit code impose au salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident d'avertir oralement ou par écrit son employeur le jour même de l'empêchement, tandis que le paragraphe (2) lui fait obligation de soumettre à l'employeur au plus tard le troisième jour de son absence un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, moyennant quoi, selon le paragraphe (3), alinéa 1er, l'employeur averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à résilier le contrat de travail. Selon l'article L.121-6 (3) troisième alinéa du Code du travail, l'interdiction de procéder à la résiliation du contrat de travail cesse à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. Selon le dernier alinéa, la résiliation opérée en violation des dispositions du paragraphe (3) est abusive.

Contrairement aux développements de l'intimé qui fait valoir que le salarié, en envoyant le certificat médical en- déans le délai de trois jours, satisfait à l'obligation prévue par le paragraphe (2), ladite disposition lui impose de soumettre le certificat médical à l'employeur au plus tard le

troisième jour de son absence, de sorte que n'est pas déterminante la date d'envoi, mais la date de réception dudit certificat.

Il ressort des pièces versées au dossier que **M.)** a envoyé le 11 janvier 2006 le certificat médical documentant son incapacité de travail portant sur la période du 10 au 23 janvier 2006, certificat réceptionné par l'employeur le 16 janvier 2006.

Il s'ensuit, par application de l'article L.121-6 (3) troisième alinéa du Code du travail, que la société était en droit de procéder le 13 janvier 2006 à la résiliation du contrat de travail de **M.)** .

Il est dans ces conditions inutile de rechercher si l'employeur a été dûment averti le premier jour de l'incapacité de travail du salarié. L'offre de preuve afférente de l'intimé est à rejeter.

II. La régularité du licenciement.

Dans la lettre de motivation du licenciement du 27 février 2006, l'employeur reproche à son salarié: (1) un taux d'absentéisme trop élevé, (2) de ne lui avoir fait parvenir le certificat médical couvrant la période de maladie du 10 au 23 janvier 2006 que le 16 janvier 2006, (3) de ne pas se conformer, en cas de maladie, aux formalités prescrites par l'article L.121-6 susdit du Code du travail, l'employeur renvoyant à deux avertissements qu'il a adressés au salarié les 30 novembre et 20 décembre 2005, (4) d'avoir été le seul salarié à avoir refusé de signer le 20 juin 2005 une note de service concernant les procédures à suivre notamment en cas d'absence et de maladie et de ne pas avoir renvoyé à l'employeur un exemplaire signé de ladite note que ce dernier lui avait fait parvenir par courrier du 3 octobre 2005.

La Cour relève d'emblée que l'offre de preuve de l'intimé tendant à prouver par l'audition de son épouse qu'il a informé l'employeur dès le premier jour de son incapacité de travail - si le licenciement était certes régulier au regard des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, le fait pour le salarié d'informer son employeur le premier jour de son état de maladie est un élément susceptible d'influer sur le caractère de gravité de la faute lui reprochée - est irrecevable pour défaut de précision, étant donné qu'elle ne fait pas état de l'identité de la personne qui est censée avoir reçu l'appel téléphonique prétendument passé par l'épouse du salarié le 10 janvier 2006 à 10.17 heures, de sorte que même à supposer rapportée la preuve de la réalité dudit appel, il ne serait toujours pas établi que l'employeur ou son représentant eût été dûment informé le premier jour de l'état de maladie du salarié.

Il ressort des lettres recommandées des 30 novembre et 20 décembre 2005, auxquelles l'employeur renvoie dans la lettre de motivation, que ce dernier fait grief à **M.)** de ne pas se conformer aux obligations lui imposées par l'article L.121-6 susdit, en ce qu'il soit ne l'informe pas le premier jour de l'état de maladie, soit ne lui fait pas parvenir dans le délai

légal de trois jours le certificat médical afférent. S'il est vrai que l'intimé a, suite à ces courriers, à chaque fois contesté les avertissements y prononcés en ce que ces derniers ne seraient pas justifiés, il admet cependant que certains certificats ont été réceptionnés par l'employeur en - dehors du délai légal. Il s'y ajoute que les faits tels que mentionnés au point 4 de la lettre de motivation sont établis, le salarié n'ayant pas contesté avoir refusé de prendre réception de ladite note de service, ni ne pas l'avoir retournée dûment signée à l'employeur, ses explications selon lesquelles *« la signature d'une note de service est uniquement une reconnaissance que la note a été remise au salarié et que le refus voire l'acceptation de la signer ne saurait préjuger sur la loyauté et la qualité de travail de l'ouvrier »* (voir la requête introductive d'instance et les conclusions de Maître Valérie Dupong du 25 octobre 2007 ) n'étant pas de nature à justifier son comportement désinvolte à l'égard de son employeur, ladite note lui rappelant précisément les obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'employeur qui a systématiquement enjoint à son salarié de respecter, en cas de maladie, les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, lui signalant partant sans équivoque l'importance qu'il attachait à voir respecter lesdites dispositions, était en droit de procéder le 13 janvier 2006 à la résiliation avec préavis du contrat de travail, alors qu'ayant constaté l'absence de son salarié depuis plus de trois jours et devant présumer que **M.)** était soit absent de son lieu de travail sans justification aucune, soit ne lui avait à nouveau pas fait parvenir de certificat médical dans le délai légal de trois jours, continuant ainsi de ne pas se conformer aux obligations légales que l'employeur n'avait de cesse de lui rappeler, ce dernier n'était légitimement pas obligé de tolérer ce comportement désinvolte plus longtemps, sans avoir au surplus à établir, ainsi que soutenu à tort par l'intimé, que ces absences perturbaient l'organisation de l'entreprise.

Le licenciement du 13 janvier 2006 est partant à déclarer régulier, de sorte que le jugement dont appel est à réformer.

La société est à décharger de toutes les condamnations prononcées à sa charge par le tribunal du travail.

III. Les indemnités de procédure.

La demande de **M.)** en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens.

Celle de la société est par contre à accueillir, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens par elle exposés pour faire valoir ses droits en instance d'appel et qu'elle ne pourra pas récupérer. La Cour lui alloue de ce chef la somme de 1.000 €.

**PAR CES MOTIFS:**

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

**réformant:**

dit régulier le licenciement du 13 janvier 2006,

décharge la société anonyme **C.)** S.A. (en abrégé C) des condamnations prononcées à sa charge par le tribunal du travail de Luxembourg,

déboute **M.)** de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC,

le condamne à payer à la société anonyme **C.)** S.A. une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens des deux instances avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maître Laurent Niedner, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Monsieur le premier conseiller Romain LUDOVICY, en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.