Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-quatre octobre deux mille treize

Numéro 38955 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 9 août 2012,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparant par Maître Claude CLEMES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 28 décembre 2010, A.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOC1.)devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 16 décembre 2010 et condamner son employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.290,24 €, un montant de 2.500 € à titre de préjudice moral, un montant de 12.870,72 € à titre de préjudice matériel, une indemnité pour congé non pris de 324,14 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement du 9 juillet 2012, le licenciement a été déclaré abusif et la société à responsabilité limitée SOC1.) a été condamnée à payer à A.) une indemnité compensatoire de préavis de 4.255,80 € et des dommages-intérêts pour préjudice moral de 1.500 €, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €. La demande en paiement du dommage matériel a été rejetée.

Contre ce jugement, la société à responsabilité limitée SOC1.) a régulièrement interjeté appel par exploit du 9 août 2012, demandant, par réformation à la Cour, de déclarer le licenciement régulier et de débouter A.) de l'ensemble de ses demandes, réclamant une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

A.) demande la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif, tout en contestant la régularité du licenciement au regard de l'article L. 121-6. (3) du code du travail, l'employeur ayant procédé au licenciement alors même qu'il aurait été averti de son incapacité de travail et que le certificat de maladie lui aurait été envoyé. Il interjette ***appel incident*** en ce qu'il a été débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel demandant de ce chef 2.870,72 €. Il réclame de même une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du code du travail

Engagée par la société à responsabilité limitée SOC1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 juin 2009 en qualité d'ouvrier, A.) a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 16 décembre 2010 pour absence injustifiée depuis le lundi, 13 décembre 2010.

A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail aux termes duquel :

« 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. »

Il expose que le jeudi 9 décembre 2010 était le jour où tous les salariés de la société avaient été mis en congé suite aux intempéries, qu'il aurait consulté un

médecin en date du vendredi 10 décembre 2010 qui lui a certifié une incapacité de travail du 13 au 17 décembre 2010. Il aurait mis son employeur au courant de son incapacité de travail.

Il déclare que sa mère aurait envoyé le certificat médical à l'employeur par voie postale en date du 10 décembre 2010.

Il estime avoir ainsi bénéficié de la protection de l'article L. 121-6 du code du travail.

Il conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu que l'absence de trois jours était due à l'état de maladie du salarié, de sorte qu'en l'absence d'autres griefs d'une gravité suffisante, le licenciement avec effet immédiat est abusif.

Il demande d'entériner le jugement du 9 juillet 2012 quant aux montants alloués, mais il réclame, par réformation de ladite décision, des dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi en donnant à considérer qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et qu'il a effectué des démarches pour retrouver au plus vite un nouvel emploi.

La société à responsabilité limitée SOC1.) conteste avoir été informée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail et soutient ne pas avoir reçu le certificat de maladie daté du 10 décembre 2010.

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier, et qu'inversement il peut présenter directement un certificat médical, sans avertissement préalable de l'employeur, avec comme conséquence qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe (3) de l'article L.121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu qu'A.) n'avait pas suffi aux exigences des paragraphes (1) et (2) de l'article L. 121-6. du code du travail.

Ainsi l'intimé n'établit pas avoir averti l'employeur le jour-même de l'empêchement et il n'a pas non plus rempli la condition du paragraphe (2) dans la mesure où il ne résulte pas des éléments du dossier que l'employeur était en possession du certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence, à savoir le 15 décembre 2010.

La disposition légale selon laquelle le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical au plus tard le troisième jour de son absence n'est pas à interpréter en ce sens qu'il suffirait que le certificat soit ***envoyé*** endéans les trois jours, mais signifie que l'employeur doit être en possession du certificat médical au plus tard le troisième jour.

Les juges de première instance sont dès lors à confirmer en ce qu'ils ont déclaré régulier le licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du code du travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.124-10. du code du travail

Le fait de ne pas soumettre son certificat médical endéans les trois jours à l'employeur ne constitue pas automatiquement une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, les juridictions devant examiner l'existence du motif grave au regard des critères prévus par l'article L.124-10. du code du travail.

Il n'est pas contesté que l'absence d'A.) a suivi des journées de chômage intempéries, de sorte que l'employeur, dont l'activité a été paralysée pendant plusieurs jours, doit pouvoir compter sur chacun de ses ouvriers afin de rattraper le retard accumulé dans l'exécution de ses commandes. Cette absence a dès lors nécessairement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Au vu des circonstances de l'espèce, la Cour juge que le défaut par A.) d'avertir l'employeur de son empêchement le premier jour de son incapacité de travail et le défaut de remise du certificat médical dans le délai imparti, constitue un motif légitime justifiant la rupture immédiate et définitive du contrat de travail après une absence de quatre jours à son lieu de travail.

Par réformation, le licenciement est donc à déclarer régulier.

Dans la mesure où l'appel principal est fondé, l'appel incident est sans objet.

Les indemnités de procédure

Succombant en instance d'appel et devant supporter l'intégralité des frais de procédure, A.) ne peut prétendre au bénéfice de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société à responsabilité limitée SOC1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise par le prédit article, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

dit fondé l'appel principal ;

réformant :

déclare régulier le licenciement avec effet immédiat du 16 décembre 2010 et décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre par le jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 9 juillet 2012 ;

dit sans objet l'appel incident ;

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Nicolas BAUER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

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.