Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf février deux mille quinze

Numéro 39058 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Maître Jennifer MAYOT, avocat à la Cour, demeurant à L-2730 Luxembourg, 67, rue Michel Welter, agissant en sa qualité de curateur de **la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.**, ayant eu son siège social à L-(…), déclarée en état de faillite par jugement du 19 novembre 2014 du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 27 juillet 2012,

comparant par Maître Jennifer MAYOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de

l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Vu l'arrêt du 6 mars 2014 ayant, avant tout autre progrès en cause, admis A.) à prouver par témoin les faits suivants :

« qu'en date du jeudi 18 novembre 2010, lors d'une conversation téléphonique avec le sieur A.), l'employeur lui a expressément donné congé pour le 19 novembre 2010 ;
Que le 19 novembre 2010, au courant de la matinée, le requérant était dans le bureau de son employeur sur invitation de ce dernier afin de régler des problèmes liés à son emploi ;
Qu'au courant de l'après-midi même du 19 novembre 2010, A.) avait informé son employeur qu'il devait se rendre en consultation médicale le lundi 22 novembre 2010.
Que l'interlocuteur de A.) en date des 18 et 19 novembre 2010 était une personne habilitée à représenter la société à responsabilité limitée SOC1.) ».

Vu le résultat des enquête et contre-enquête ayant eu lieu les 26 mars et 29 avril 2014.

Par jugement du 19 novembre 2014 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L. a été déclarée en état de faillite et le curateur Maître Jennifer MAYOT s'est constituée le 9 décembre 2014 pour reprendre l'instance.

A.) soutient avoir rapporté la preuve des faits à laquelle il avait été admis, de sorte qu'il aurait bénéficié des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du code du travail. En ordre subsidiaire, il estime que le manquement lui reproché ne constituerait pas une faute grave justifiant un licenciement immédiat.

L'employeur fait valoir que le salarié n'aurait pas rapporté la preuve d'une justification de son absence concernant la période du 19 au 23 novembre 2010.

Son absence non justifiée serait à considérer comme faute suffisamment grave dans le chef du salarié et serait de nature à justifier son licenciement immédiat.
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 avertir 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.

En l'espèce, il ne résulte pas de l'audition des témoins entendus lors de l'enquête et de la contre-enquête que l'employeur aurait accordé à son salarié un jour de congé pour la journée du 19 novembre 2010. Il n'a pas non plus été établi que A.) aurait informé son employeur le 19 novembre 2010 qu'il devait se rendre en consultation médicale le 22 novembre 2010.

Dès lors le salarié n'a pas réussi à prouver qu'il a averti son employeur le jour même de l'empêchement ou qu'il lui a remis un certificat médical attestant son incapacité de travail avant l'envoi de la lettre de licenciement du 23 novembre

2010, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection de l'article L.121-6. (3) du code du travail au jour de son licenciement.

Il en suit que le salarié était absent de son travail sans justification pendant 3 jours, à savoir les 19, 22, et 23 novembre 2010. Cette absence non justifiée constitue une faute grave rendant immédiatement impossible la continuation des relations de travail, ce d'autant plus que le salarié n'était au service de la société à responsabilité limitée SOC1.) que depuis six mois.

Ayant été absent sans justification le 19 novembre 2010, l'intimé n'a pas droit à un salaire pour cette journée, ni à la délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de novembre 2010.

Il découle de ce qui précède que le licenciement intervenu le 23 novembre 2010 est justifié et que les demandes de A.) en paiement d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, d'arriérés de salaire pour la journée du 19 novembre 2010 et en délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de novembre 2010 ne sont pas fondées.

Le jugement du tribunal du travail rendu le 7 juin 2012 est à réformer sur ces points.

L'employeur réclame une indemnité de procédure de 2.500 €, tandis que A.) sollicite un montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A.) étant à condamner aux frais, sa demande sur base de 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 également à rejeter.

Comme l'ETAT n'a pas de revendications à formuler, il y a lieu de lui déclarer commun le présent arrêt.

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 ;

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 6 mars 2014 et au vu de la mesure d'instruction ordonnée ;

quant aux demandes de A.) en paiement d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, d'arriérés de salaire pour la journée du 19 novembre 2010 et en délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de novembre 2010

réforme le jugement déféré,

dit que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 23 novembre 2010 est justifié,

partant :

dit non fondées les demandes de A.) en paiement d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, d'arriérés de salaire pour la journée du 19 novembre 2010 et en délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de novembre 2010 ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) en faillite de la condamnation au paiement d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, d'arriérés de salaire pour la journée du 19 novembre 2010 et en délivrance d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de novembre 2010 ;

dit non fondées les demandes de A.) et de la société à responsabilité limitée SOC1.) en faillite en paiement d'une indemnité de procédure;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances ;

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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.