Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept mai deux mille quinze

Numéro 41031 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 18 mars 2014,

comparant par Maître Alexandre CHATEAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte KURDYBAN,

comparant par Maître Christian-Charles LAUER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le magistrat de la mise en état, 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 15 décembre 2014 ayant, quant à la régularité du licenciement, avant tout autre progrès en cause, admis A.) à prouver par témoin les faits suivants :

« En date du 7 novembre 2011, Monsieur A.) s'est rendu chez le docteur C.) accompagné de son fils, Monsieur B.),
En sortant du cabinet médical, Monsieur A.) a téléphoné à son employeur, Monsieur D.), au n° 621 160 553, pour l'avertir que son arrêt de maladie avait été prolongé jusqu'au 13 novembre 2011 et l'informer également que le certificat d'incapacité de travail serait posté le même jour,
L'employeur ne répondait pas à ses appels téléphoniques,
Il s'est ainsi rendu auprès de Madame E.), employée auprès du Service Central d'Assistance Sociale,
Ils ont tous deux téléphoné à plusieurs reprises à l'employeur,
Ce dernier n'a pas décroché le téléphone,
Madame C.) a dès lors laissé un message sur le répondeur de l'employeur pour l'informer de la prolongation de l'arrêt maladie de Monsieur A.) à partir du même jour et jusqu'au 13 novembre 2011 »,

L'enquête a eu lieu le 10 février 2015 et les témoins E.) et B.) ont été entendus. Il n'a pas été procédé à une contre-enquête.

A.) soutient avoir rapporté la preuve du fait qu'il a prévenu son employeur de la prolongation de sa maladie, voire qu'il lui a remis le certificat d'incapacité de travail endéans le délai légal. Il soutient que dès lors il bénéficiait de la protection contre le licenciement. Subsidiairement, il estime que le licenciement intervenu le 9 novembre 2011 était prématuré, alors qu'il aurait disposé d'un délai jusqu'au 9 novembre 2011 à minuit pour faire parvenir le certificat médical à l'employeur.

Il donne à considérer qu'il se trouvait en arrêt-maladie prolongé depuis plusieurs semaines suivant divers certificats médicaux, de sorte que le motif relatif à l'absence injustifiée invoqué à l'appui du licenciement ne serait ni réel ni sérieux, ce d'autant moins que l'employeur resterait en défaut de rapporter la preuve de la réalité de la perturbation de son entreprise suite aux absences du salarié.

Quant à l'appel incident, A.) conclut à la confirmation du jugement entrepris ayant retenu que les griefs de vol domestique et d'insultes et menaces n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et il conteste la réalité de ces motifs.

L'appelant demande dès lors à la Cour de dire que le licenciement du 9 novembre 2011 est abusif.

D'après la société à responsabilité limitée SOC1.), A.) n'a pas réussi à prouver avoir averti son employeur le jour même de l'empêchement et il n'a pas établi lui avoir fait parvenir au plus tard le 3e jour un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci, de sorte qu'il ne saurait bénéficier de la protection prévue par l'article L. 121-6 du code du travail. L'employeur conclut dès lors à la confirmation du jugement entrepris ayant déclaré le licenciement fondé.

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

Il convient de constater qu'au vu des dépositions des deux témoins entendus lors de l'enquête A.) n'a pas réussi à prouver qu'il a averti son employeur le premier jour de son empêchement, alors que le témoin E.) n'a pas confirmé qu'en date du 7 novembre 2011 elle aurait laissé un message sur le répondeur de l'employeur de A.) l'informant que l'appelant était incapable de venir travailler et le témoin B.) ne s'est pas rappelé si le jour en question il s'est rendu avec son père au SCAS auprès de Madame E.).

Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier que l'employeur ait été en possession du certificat médical du 7 novembre 2011 couvrant la période du 7 au 13 novembre 2011 inclus au moment de l'envoi de la lettre de licenciement, à savoir le 9 novembre 2011.

Au moment de son licenciement, A.) ne bénéficiait dès lors pas de la protection prévue à l'article L. 121-6 du code du travail. 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

Si c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le grief relatif au vol domestique n'a pas été indiqué avec la précision requise, la Cour constate que les reproches concernant l'absence injustifiée, ainsi que les insultes et menaces à l'égard de F.) ont été indiqués avec suffisamment de précision, afin que A.) puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et que les juridictions du travail puissent vérifier que les motifs invoqués dans la lettre s'identifient avec ceux invoqués en cours de procédure.

L'absence du salarié de son lieu de travail pendant une période de trois jours sans en informer l'employeur et sans lui remettre un certificat d'incapacité de travail fait, en l'espèce, présumer une perturbation sérieuse de l'entreprise au vu de sa taille très réduite, le patron devant travailler seul. Ce grief ainsi que le fait d'avoir insulté et menacé de frapper F.) venu rendre visite à l'employeur en date du 10 octobre 2011, fait établi par l'attestation testimoniale de F.), constituent des fautes graves dans le chef de A.) qui, au moment de son

licenciement n'a été aux services de la société SOC1.) que depuis cinq mois et demi. Ces faits constituent des fautes graves de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Le jugement entrepris ayant déclaré régulier le licenciement du 9 novembre 2011 et ayant déclaré non fondées les demandes de A.) en obtention d'une indemnité de préavis et en réparation de dommages matériel et moral est en conséquence à confirmer.

L'indemnité de procédure

L'employeur réclame une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 ;

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 15 décembre 2014 et au vu du résultat de la mesure d'instruction ordonnée ;

confirme le jugement déféré ayant déclaré régulier le licenciement du 9 novembre 2011 et non fondées les demandes de A.) en obtention d'une indemnité de préavis et en réparation de dommages matériel et moral ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure;

condamne A.) aux frais et dépens d l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Christian-Charles LAUER, avocat constitué.

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.