Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze novembre deux mille quinze

Numéro 42189 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 F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 23 janvier 2015,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Maître Jennifer MAYOT, avocat à la Cour, demeurant à L-2560 Luxembourg, 88, rue de Strasbourg, agissant en sa qualité de curateur de **la société anonyme SOC1.) S.A.**, ayant eu son siège social à L-(…), déclarée en état de faillite par jugement du 6 février 2015 du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 26 juin 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2013 et s'entendre condamner à lui payer 4.137,84 € à titre d'indemnité de préavis, 10.000 € à titre de réparation du préjudice matériel, 5.000 € à titre de préjudice moral subi du fait du licenciement, 2.334,40 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris en 2012 et 2013, 2.104,80 € à titre de salaire du mois de mai 2013, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

A l'audience du tribunal du travail du 6 novembre 2014, A.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris pour l'année 2013 et à sa demande en paiement du salaire du mois de mai 2013.

Par jugement du 4 décembre 2014, le licenciement a été déclaré justifié et les demandes de A.) ont été déclarées non fondées.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu que le salarié n'avait pas établi avoir satisfait aux obligations légales en matière de déclaration de son incapacité de travail imposées cumulativement, de sorte que le licenciement n'était pas intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du code du travail. Il a retenu qu'une absence du lieu de travail pendant trois jours ouvrables sans que l'employeur n'ait été informé par téléphone ou par d'autres moyens le premier jour de prolongation de l'incapacité de travail ou se soit vu remettre un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence constitue une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat. La demande de A.) en paiement d'une indemnité de congé pour l'année 2012 a été déclarée non fondée, faute par le salarié de prouver que l'employeur lui a accordé le report de son congé.

Contre ce jugement, A.) a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier de justice du 23 janvier 2015, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de lui allouer une indemnité de préavis de 4.137,84, € un montant de 7.837,75 € à titre de préjudice matériel et 5.000 € à titre de préjudice moral, ainsi qu'un montant de 1.339,41 € à titre d'indemnité pour congé non pris en 2012. Il réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOC1.) a été déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale en date du 6 février 2015 et Maître Jennifer MAYOT a été nommé curateur. Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris et demande à voir débouter le salarié de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Les faits

Engagé à partir du 1er février 2012 en qualité d'aide-monteur par la société anonyme SOC1.), A.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 24 mai 2013, lettre entièrement reproduite dans le jugement entrepris.

En ordre principal, A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail. Il souligne avoir enchaîné deux périodes d'incapacité de travail, à savoir une première période s'étalant du 17 au 20 mai 2013 inclus, prolongée par son médecin pour la période du 21 au 24 mai 2013 inclus. Il affirme qu'en date du 20 mai 2013 son épouse aurait averti l'employeur de la prolongation de la maladie, tel que cela résulterait de l'attestation testimoniale versée en cause. Le certificat médical aurait été envoyé à l'employeur « dans la foulée ».

En ordre subsidiaire, il soutient que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et qu'ils ne seraient ni réels, ni suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Quant à la demande en paiement de l'indemnité pour congé non pris en 2012, il affirme que l'employeur pratiquait le report systématique des jours de congé non pris à l'année suivante.

L'employeur conteste avoir été informé de la prolongation de l'incapacité de travail. Il demande le rejet de l'attestation testimoniale pour défaut de pertinence et souligne n'avoir reçu le certificat médical qu'en date du 27 mai 2013. Il demande la confirmation du jugement ayant déclaré justifié le licenciement et conteste les montants réclamés en leur principe et en leur quantum, tout en s'opposant à l'octroi au salarié d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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

L'article L.121-6. 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.

Suivant certificat médical du docteur B.), A.) était incapable de travailler du 17 au 20 mai 2013. Cette incapacité de travail fut prolongée du 21 au 24 mai 2013 par certificat du docteur C.) du 21 mai 2013.

Il résulte d'une attestation testimoniale de D.), conjointe de A.), que celle-ci a averti l'employeur par téléphone de l'incapacité de travail de l'appelant très tôt le matin du 17 mai 2013 et qu'elle a rappelé l'employeur pour le prévenir de la prolongation de l'arrêt de travail en date du 20 mai 2013. Aucun élément du dossier ne met en doute la véracité de cette attestation testimoniale établie conformément aux dispositions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Il résulte encore d'un document des P&T de Luxembourg que l'employeur a été avisé le 27 mai 2013 de l'envoi du certificat médical du 21 mai 2013.

Le salarié n'a dès lors pas soumis à l'employeur dans le délai de trois jours prescrit à l'article L. 121-6 (2) du code du travail le certificat médical attestant la prolongation de son incapacité de travail et sa durée prévisible, de sorte que c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a retenu qu'au moment de son licenciement, A.) ne bénéficiait pas de la protection prévue à l'article L. 121-6 du code du travail.

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

La précision des motifs

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de licenciement entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance qui est annexée au jugement dont appel.

En expliquant que le licenciement est basé d'une part sur l'absence sans justification et sans excuse valable depuis le 20 mai 2013, absence ayant causé d'importants problèmes de désorganisation au sein de la société, et d'autre part sur des insuffisances professionnelles importantes constatées sur des chantiers dont l'appelant était en charge et ayant entraîné des réclamations de trois clients nommément désignés, réclamations signalant des problèmes de qualité de pose et d'étanchéité sur les châssis des portes et des fenêtres de leurs maisons et ayant engendré un surcoût pour l'employeur, la société anonyme SOC1.) a exposé les motifs du licenciement avec suffisamment de précision pour que A.) puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et les juridictions du travail puissent vérifier que le motif invoqué dans la lettre s'identifie avec celui invoqué en cours de procédure.

Le caractère de gravité des motifs

Il résulte des certificats médicaux versés en cause que A.) a été incapable de travailler du 17 au 20 mai 2013 et que cette incapacité de travail fut prolongée du 21 au 24 mai 2013. Tel qu'il a été précisé ci-avant l'employeur a été averti de cette incapacité de travailler en date des 17 et 20 mai 2013, de sorte que l'employeur était au courant que l'absence de l'appelant à son lieu de travail était due à son état de santé déficient. En licenciant A.) avec effet immédiat le quatrième jour de la prolongation de sa maladie, l'employeur a agi avec une hâte blâmable. A cela s'ajoute que les insuffisances professionnelles reprochées à A.) n'ont pas été invoquées dans le délai prévu à l'article L. 124-10 (6) du code du travail, alors qu'elles sont antérieures de plus d'un mois à la date du licenciement et qu'elles ne sont de toute façon pas d'une gravité suffisante pour motiver un licenciement avec effet immédiat.

Contrairement à la juridiction de première instance, la Cour retient dès lors que les griefs reprochés à A.) ne revêtent pas le caractère d'une faute suffisamment grave pour justifier la résiliation immédiate du contrat de travail, de sorte que le licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2013 est à déclarer abusif.

Le jugement entrepris est en conséquence à réformer sur ce point.

L'indemnisation

L'indemnité de préavis

Conformément à l'article L. 124-6 du code du travail, A.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois. Au vu des fiches de salaire versées en cause, sa demande est fondée jusqu'à concurrence du montant réclamé de 4.137,84 €, somme à laquelle il convient de fixer la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la société anonyme SOC1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le préjudice matériel

A.) réclame à titre de préjudice matériel la somme de 7.837,75 €, montant que l'employeur conteste en son principe et en son quantum.

L'appelant ne fournit pas à la Cour le moindre élément de nature à établir l'existence dans son chef d'un préjudice matériel en rapport avec son licenciement immédiat. Il n'établit ni s'être inscrit comme demandeur d'emploi, ni avoir fait de quelconques recherches en vue de trouver un nouvel emploi. Il ne précise pas si et quand il aurait recommencé à travailler.

Sa demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel n'est dès lors pas fondée.

Le préjudice moral

Eu égard à la faible ancienneté de services de l'appelant et aux circonstances de son licenciement, il convient d'évaluer au montant de 1.000 € le préjudice moral qu'il a subi du fait de l'atteinte à sa dignité.

Le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

L'indemnité pour congé non pris

L'appelant réclame un montant de 1.339,41 € à titre d'indemnité pour 14 jours de congé non pris en 2012. Il soutient que l'employeur pratiquait le report systématique des jours de congés non encore pris à l'année suivante.

L'employeur s'oppose à cette demande en contestant tant le solde de jours de congés relatifs à l'année 2012 que le report des jours de congé.

D'après l'article L. 233-10 du code du travail, *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.*

Le premier alinéa de l'article L. 233-10 du code du travail dispose que *le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.*

En l'espèce, A.) n'établit pas avoir demandé le report du congé de la première année, à savoir de l'année 2012, à l'année suivante et ne prouve pas que l'employeur pratiquait le report systématique des jours de congé non encore pris à l'année suivante. C'est dès lors à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour congé non pris.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

L'indemnité de procédure

Le salarié réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Cette demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter, à défaut par A.) de justifier de l'iniquité requise par ce texte.

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,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

dit que le licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2013 est abusif ;

fixe à 4.137,84 €, la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la société anonyme SOC1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis,

fixe à 1.000 € la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la faillite de la société anonyme SOC1.) du chef de préjudice moral subi suite au licenciement ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

déboute A.) de sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
met les frais et dépens de l'instance d'appel à charge de la masse de la faillite.

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.