

Arrêt de la Cour d'Appel du 02/06/2016.

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro du rôle : 42366.

Audience publique du deux juin deux mille seize.

Composition :

Carlo HEYARD, président de chambre ;

Ria LUTZ, premier conseiller ;

Théa HARLES-WALCH, premier conseiller ;

Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée A S.A.R.L., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son gérant actuellement en fonctions, appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luc KONSBRUCK de Luxembourg du 8 mai 2015, intimée sur appel incident, comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) B, demeurant à ..., intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK, appelant par incident, comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE Luxembourg , pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

- Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} mars 2016.

- Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 16 mai 2014 B réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, suite à son licenciement du 19 décembre 2013 qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la prédite requête.

Au service de la société A depuis le 28 janvier 2008 en qualité de maçon, B fit exposer avoir éprouvé en date du 16 décembre 2013 de fortes douleurs au dos, de sorte qu'il dû se rendre chez le médecin ; il précisa en avoir informé son chef d'équipe ; que cependant, le même jour, il fut mis à pied par courrier recommandé de son employeur, qui lui reprocha de « s'être à nouveau

présenté sur le chantier très fortement alcoolisé », pour être ensuite licencié avec effet immédiat en date du 19 décembre 2013 pour le même motif.

D'après le salarié, le licenciement est intervenu en période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, partant en violation de l'article L.121-6 du code du travail, dès lors qu'il a averti en date du 16 décembre 2013 son chef d'équipe, qu'en raison de ses maux de dos, il allait se rendre chez le médecin. Il a exposé avoir posté en date du 17 décembre 2013 un certificat médical, que l'employeur a réceptionné le 18 décembre 2013. Subsidiairement, il contesta tant la réalité que la gravité du fait lui reproché.

L'employeur soutint que, par sa mise à pied prononcée le 16 décembre 2013, la procédure du licenciement a régulièrement été engagée, date à laquelle il n'était ni informé de l'incapacité de travailler du salarié, ni en possession d'un certificat de maladie.

Il versa deux attestations testimoniales établissant l'état d'ébriété du salarié au courant de la matinée du 16 mai 2013 et formula à toutes fins utiles une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité du motif du licenciement.

Par un jugement contradictoire du 25 mars 2015 le tribunal du travail a :

donné acte à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications ;

mis hors cause l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

donné acte à B qu'il renonce à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel ;

déclaré irrecevable l'offre de preuve présentée par la société à responsabilité limitée A S.A.R.L. ;

déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 décembre 2013 à l'égard de B;

déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 12.050,07 euros ;

déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de départ à concurrence de 3.012,52 euros ;

déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 1.000.- euros ;

condamné la société à responsabilité limitée A S.A.R.L. à payer à B le montant de [12.050,07 + 3.012,52 + 1.000 =] 16.062,59 euros, avec les intérêts légaux à partir du 16 mai 2014, jusqu'à solde.

La société A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 8 mai 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de dire le licenciement régulier et justifié et de lui donner acte de son offre de preuve, finalement de la décharger des condamnations intervenues à son égard.

Elle maintient son moyen selon lequel elle a entamé la procédure de licenciement par sa mise à pied régulière, que l'article L.124-10 (5) autorise l'employeur, averti de l'incapacité de travailler du salarié, de le licencier pendant le délai de huit jours y fixé, alors qu'aucun renvoi n'est fait à l'article L.121-6 (3) du code du travail ; que toute interprétation différente du prédit article rendrait superflue la procédure de mise à pied.

L'appelante compare encore la procédure de mise à pied à celle de l'entretien préalable qui autorise l'employeur, nonobstant l'incapacité de travailler pour raison médicale du salarié, à procéder au licenciement.

Elle conteste que le salarié l'ait informée de son incapacité de travailler le premier jour, soit le 16 décembre 2013.

Elle prétend comme en première instance, que le motif du licenciement, à savoir l'ivresse du salarié sur son lieu de travail, est prouvée par les deux attestations testimoniales ; elle soutient finalement que l'ivresse du salarié sur son lieu de travail est d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis, ce d'autant plus qu'il s'agissait dans le chef du salarié d'une récidive; elle réitère son offre de preuve formulée en première instance.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption ses motifs.

Il maintient qu'il a cumulativement rempli les deux obligations imposées par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il était protégé contre le licenciement en date du 19 décembre 2013 et que la procédure de licenciement était suspendue à ce moment-là.

Il soutient encore que l'article L.124-10 du code du travail sur la mise à pied ne prévoit aucune exception à cette protection légale contre le licenciement dans cette hypothèse, que l'employeur régulièrement averti de la maladie de son salarié ne peut le licencier, la procédure du licenciement étant suspendue dans cette hypothèse. Il conteste encore toute analogie entre la procédure de l'entretien préalable et celle de la mise à pied.

Finalement, il maintient ses contestations concernant tant la réalité que la gravité des faits lui reprochés.

L'intimé relève appel incident de la décision du tribunal du travail lui ayant accordé pour le préjudice moral la somme de 1.000 euros, et demande, par réformation, d'augmenter ce montant à la somme de 3.000 euros.

Cet appel incident est contesté par l'appelante dans son principe et son montant.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi expose ne pas avoir de revendications à formuler.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

D'après l'article L.124-10 (4) du code du travail, « l'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié [...] ».

L'article L.124-6 (5) d'ajouter que « sous réserve des dispositions de l'article L.124-2 du code du travail (entretien préalable) le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après cette mise à pied »

L'employeur qui a, en l'espèce mis à pied son salarié en date du 16 mai 2013, prétend, en raisonnant par analogie avec l'article L.121-6 (4) alinéa 2 du code du travail relatif à l'entretien préalable, avoir été autorisé à licencier son salarié nonobstant son incapacité de travailler.

Or, l'article L.121-6 (3) du code du travail pose le principe général selon lequel l'employeur dûment informé le premier jour de l'absence de son salarié ou en possession du certificat de maladie le troisième jour de l'absence, n'est pas autorisé à prononcer le licenciement de son salarié, même avec effet immédiat.

Si ce principe souffre une exception qui est expressément prévue à l'article L.121-6 (4) alinéa 2 du code du travail, selon lequel « les dispositions protectrices du paragraphe (3) ne sont pas applicables si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après la réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable [...] », force est de constater qu'une telle exception n'est pas prévue en cas de mise à pied conservatoire prévue par l'article L.124-10(4) du même code.

Il s'ensuit que le délai de huit jours prévu pour licencier un salarié mis à pied est suspendu en cas de maladie, les dispositions instituant une protection contre le licenciement du salarié incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident étant claires et non équivoques et ne prévoyant ni restriction, ni exception (cf. Cour 22 juin 1995).

Le raisonnement par analogie mené par l'employeur entre l'hypothèse de la maladie intervenue après la convocation à l'entretien préalable et celle intervenue après la mise à pied n'a partant pas lieu d'être.

En l'espèce, l'employeur qui a mis à pied le salarié en date du 16 mai 2013 et qui reconnaît avoir été en possession du certificat médical de ce dernier le 18 mai 2013, soit dans le délai légal de trois jours, n'était partant pas autorisé à le licencier, même pour motif grave, le 19 mai 2013.

Il importe dès lors peu de savoir dans ces circonstances, si le salarié a ou non informé son employeur le premier jour de son incapacité de travailler, soit le 16 mai 2013.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé :
« Il y a lieu de noter que la protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail dûment portée à connaissance de l'employeur vaut, à défaut d'exception prévue par la loi, également après une mise à pied. Le fait que la loi prévoit un délai de huit jours à partir de la mise à pied, endéans lequel le licenciement doit intervenir, n'autorise pas l'employeur averti de l'incapacité de travailler pour cause de maladie à résilier le contrat de travail.

En effet, l'incapacité de travail pour cause de maladie survenue après la mise à pied et dans le délai de huit jours a pour seule conséquence la suspension du cours du délai de l'article L.124-10(5) du Code du travail. (cf. en ce sens, C.S.J., 9 juin 1994, rôle n° 15056, Credoc, n° 99416972; T.T. Lux., 13 décembre 2010, n° 4477/2010 du rôle; T.T. Lux., 15 mars 2012, n° 1202 du rôle).

Le licenciement avec effet immédiat notifié au requérant le 19 décembre 2013 est partant intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail et doit être déclaré abusif », de sorte qu'il a, à bon droit, rejeté l'offre de preuve pour ne pas être pertinente.

Abusivement licencié avec effet immédiat, le salarié a en principe droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité de départ et également à la réparation des préjudices matériel et moral subis.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a partant alloué au salarié par application des articles L.124-6 et 7 du code du travail et eu égard à son ancienneté de service de plus de cinq ans, une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois, soit le montant de 12.050,07 ainsi qu'une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire, à savoir le montant de 3.012,52 euros.

Le jugement est à confirmer à cet égard.

Le salarié qui relève appel incident de la décision lui ayant alloué des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi d'un montant de 1.000 euros, réclame en instance d'appel la somme de 3.000 euros.

Cet appel incident n'est pas fondé dans la mesure où la Cour estime qu'au vu des circonstances de fait du présent licenciement et du fait que le salarié s'est vu allouer une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois ainsi qu'une indemnité de départ d'un mois, le préjudice moral invoqué par le salarié n'est pas donné.

Il y a partant lieu, par réformation, de débouter le salarié de sa demande afférente.

Il échet encore de donner acte à l'État pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendication à formuler.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de la société A en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,
déclare les appels principal et incident recevables,
dit l'appel principal partiellement fondé,
dit l'appel incident non fondé,
réformant :
dit la demande de B en paiement de dommages et intérêts d'un montant de 3.000 euros pour le préjudice moral subi non fondée,
décharge la société à responsabilité limitée A S.A.R.L. de la condamnation prononcée en première instance de ce chef,
confirme le jugement déféré pour le surplus,
déclare l'arrêt à intervenir commun à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,
rejette la demande de la société à responsabilité limitée A S.A.R.L. basée sur l'article 240 du NCPC,
condamne la société à responsabilité limitée A S.A.R.L. aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maîtres Mathias PONCIN et Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.