

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 05/12

Mai 2012

1. Actes de démarchage de clientèle par le salarié – violation de la clause de non-concurrence (non) – violation de l'obligation de loyauté et de fidélité (oui) – preuve par l'employeur d'un démarchage actif de sa clientèle par le salarié (non)

page 3

2. Le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service - Ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise - Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise au regard de l'ancienneté du salarié.

La dispense de travail pendant le préavis de licenciement ne doit entraîner aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages, auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail, tels que notamment l'utilisation à des fins privées d'un véhicule de fonction.

La période de préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congé due au salarié dispensé de travailler pendant le préavis.

page 6

3. Licenciement pour raisons économiques en raison de « la crise économique actuelle dans la construction » : motivation insuffisante- licenciement abusif

page 10



4. L'absence au lieu de travail pendant 3 journées, sans que l'employeur ait disposé d'un certificat médical, ne constitue pas, en l'absence d'un autre reproche avancé à l'égard du salarié, une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat

page12

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Actes de démarchage de clientèle par le salarié – violation de la clause de non-concurrence (non) – violation de l'obligation de loyauté et de fidélité (oui) – preuve par l'employeur d'un démarchage actif de sa clientèle par le salarié (non)

Arrêt de la Cour d'appel du 19 avril 2012, numéro 37254 du rôle

Faits

La société BANQUE A SA exposa que le 5 mai 2010, B a démissionné de son poste avec effet au 15 août 2010. Après sa démission, il était en contact avec des représentants de la maison-mère de la BANQUE A en vue de trouver une solution quant au maintien, pendant quelques années, d'un minimum de collaboration dans le cadre des contacts avec les clients de la BANQUE A dont il était en charge ; le 16 juillet 2010, il a cependant rompu toute discussion et notifié à son employeur un certificat de maladie relatif à la période s'étendant jusqu'à la fin de son préavis.

Vers la mi-août, il avait, au moment de sa démission, pris contact avec la BANQUE C S.A. et proposé ses services à celle-ci. Dès le 20 août 2010, la BANQUE A a reçu des demandes de clients sollicitant la fermeture de leurs comptes et le transfert de leurs avoirs à la BANQUE C .

Procédure devant le Tribunal du travail

La société anonyme BANQUE A S.A. a fait convoquer son ancien employé, B devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer un montant de 1.000.000 euros, sous réserve de majoration, sur base de l'article L.121-9 du code du travail, sinon sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.

B fit plaider que les pièces versées en cause par la requérante ne sauraient constituer des indices d'un manquement à ses devoirs de confidentialité et de loyauté. Il ne se serait, à aucun moment, livré à un démarchage de la clientèle de son ancien employeur.

Par jugement rendu contradictoirement le 23 mars 2011, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande, il l'a déclarée recevable mais non fondée et en a débouté la société demanderesse.

Par exploit d'huissier du 11 avril 2011, la société anonyme BANQUE A S.A. a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

L'arrêt de la Cour d'appel

Les arguments de l'employeur, la société BANQUE A S.A.

La société BANQUE A S.A. demanda à la Cour de le réformer, de dire que les faits décrits dans la requête introductive constituent des fautes graves au sens de l'article L.121-9 du code du travail et de condamner B à lui payer la somme de 1.500.000 € à titre de dommages-intérêts.

A titre subsidiaire, elle demande le même montant sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.



Elle fait exposer que c'est à tort que le tribunal a estimé que les éléments en sa possession seraient insuffisants pour prouver les manœuvres qu'elle reproche à son ancien salarié.

D'après elle, c'est notamment à tort que le tribunal n'a pas tenu compte des éléments de fait, qui montrent que dans les premiers mois qui ont suivi le départ de B de son employeur, un grand nombre de ses clients, s'agissant exclusivement de ceux dont les comptes étaient traités par B, ont transféré leurs avoirs auprès de la BANQUE C, nouvel employeur de l'intimé ; que pendant cette période, à partir du départ de ce dernier, la partie appelante a enregistré des départs importants de fonds (environ 105 millions €), s'agissant toujours seulement de ceux de ses clients dont les comptes étaient traités par B, vers la BANQUE C.

Elle ajoute que les témoignages de ses employés confirment qu'ils ont reçu des coups de téléphone de clients qui leur ont confirmé que B les avait contactés en vue du transfert de leurs avoirs vers la BANQUE C.

Les arguments du salarié B

B demande la confirmation du jugement entrepris. Il conteste toute faute dans son chef.

Il soutient que les premiers juges ont à juste titre retenu que l'avenant 1 de son contrat de travail ne constitue pas une clause de non-concurrence, mais qu'elle a trait à l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié résultant également de l'article 1134 du code civil.

Il ajoute que la relation dans la banque privée surtout, est avant tout basée sur la confiance que le client a envers son gestionnaire, de sorte qu'il est tout à fait habituel que des clients changent la banque lorsque leur gestionnaire change de banque ; qu'un grand nombre de clients sont des membres de sa famille qui lui font confiance depuis de nombreuses années et qui n'avaient ouvert leurs comptes auprès de BANQUE A S.A. qu'en raison de sa relation de travail avec cette dernière ; que même les clients qui ne sont pas des membres de sa famille expliquent dans leurs courriers de demandes de transfert de leurs comptes auprès du nouvel employeur de l'intimé qu'ils le connaissent depuis longtemps et qu'une relation de confiance s'est nouée entre eux.

Quant au montant réclamé, l'intimé fait plaider que la partie appelante a augmenté sa demande dans son acte d'appel, portant le montant des dommages-intérêts réclamé à 1.500.000 euros, tandis que dans sa requête introductive d'instance le montant réclamé était de 1.000.000 euros ; que cette augmentation de la demande constituerait une demande nouvelle, irrecevable en instance d'appel, conformément à l'article 592 du nouveau code de procédure civile.

Finalement, l'intimé expose encore que la demande subsidiaire de la partie appelante tendant à le voir condamner au montant de 1,5 millions d'euros sur base des articles 1382 et 1383 du code civil est irrecevable, sinon non fondée, alors que les parties étaient en relation contractuelles.

Le raisonnement de la Cour

La Cour a tout d'abord analysé l'avenant N° 1 du 18 juin 1997 au contrat de travail entre parties qui est libellé comme suit :

« Le salarié s'engage à garder secrets tous faits, informations, ou données dont il prendra connaissance dans ou en relation avec l'exécution du présent contrat de travail. Cette obligation de confidentialité vaut tant pendant la durée du contrat de travail qu'après sa résiliation. De même, l'employé s'engage à ne pas utiliser les informations ou données en sa propre faveur ou à son propre profit, ni au profit de tiers. »



L'article L.125-8.(1) du code du travail prévoit que la clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

Le Tribunal du travail a correctement retenu que l'annexe 1 du contrat de travail, prémentionnée, ne s'analyse pas en une clause de non-concurrence au sens de l'article L.125-8, mais a trait à l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié qui résulte également de l'article 1134 du code civil selon lequel les contrats s'exécutent de bonne foi.

Afin d'établir la violation de cette obligation de loyauté par son ancien salarié, la société appelante verse huit attestations testimoniales.

Ces attestations, émanant toutes d'employés de la BANQUE A, relatent les propos tenus par les anciens clients de la banque qui ont voulu transférer leurs avoirs vers la BANQUE C.

Ces attestations constituent par conséquent des témoignages indirects, ne mentionnant en outre pas les noms des personnes qui auraient affirmé avoir été contactées par B en vue d'un transfert de leurs avoirs, mais uniquement des numéros de comptes bancaires.

La banque appelante ne présente pas par ailleurs d'offre de preuve en bonne et due forme indiquant les noms d'éventuels témoins à entendre.

Il échet de relever que l'intimé a versé 25 lettres rédigées par des clients qui, tous pour des raisons différentes et qui leurs sont propres, expliquent pourquoi ils souhaitaient suivre B, alors que la BANQUE A ne produit aucune lettre d'un client qui confirmerait ses dires, à savoir que B aurait contacté un client pour le démarcher.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer en ce qu'il a décidé que la partie appelante reste en défaut de prouver un comportement fautif ayant consisté dans des actes de démarchage de clientèle positifs de la part de B, d'un côté, et un préjudice certain subi par elle en relation causale avec de telles pratiques déloyales, de l'autre.

2. Le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service - Ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise - Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise au regard de l'ancienneté du salarié. - La dispense de travail pendant le préavis de licenciement ne doit entraîner aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages, auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail, tels que notamment l'utilisation à des fins privées d'un véhicule de fonction. - La période de préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congé due au salarié dispensé de travailler pendant le préavis.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 mai 2012, numéro 37556 du rôle

Faits

B a été licencié avec préavis par lettre recommandée du 26 mars 2009 pour motifs d'ordre économique, dont il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux.

Il prétend en outre à une ancienneté de service de 18 années et non seulement de 3 ans soutenant avoir travaillé pendant toutes ces années pour une même et seule entité économique et sociale depuis le début de son engagement en mars 1991.

Le tribunal a déclaré le licenciement avec préavis pour raisons économiques non conforme à la loi, partant abusif et a retenu une ancienneté de 18 ans au bénéfice du salarié.

La société A SA a régulièrement relevé appel du jugement.

La précision des motifs du licenciement

La Cour considère que c'est à bon droit que le tribunal du travail, au vu du libellé lapidaire de la lettre de motivation, a conclu à son caractère imprécis et partant au caractère abusif du licenciement.



En effet, un tel libellé ne permet ni au salarié ni au tribunal du travail de connaître l'ampleur des difficultés économiques rencontrées par l'appelante. Ce qui met en doute le sérieux de la nécessité d'une réorganisation de cette dernière ainsi que du licenciement du salarié. Finalement, le contenu de la lettre de motivation empêche, faute de détails, le salarié d'en faire la preuve contraire.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont relevé que l'offre de preuve présentée par l'employeur ne pouvait pallier la carence de la lettre de motivation en matière de précision et l'a partant rejetée.

La Cour considère en outre que le tribunal a finalement de façon judicieuse relevé que ce ne pouvait être le seul licenciement de B, parmi un ensemble de 150 salariés, qui pourrait constituer la solution pour relever « la situation catastrophique » de la société employeuse, même si le salarié percevait un salaire conséquent.

L'ancienneté de service de B

Le salarié a été engagé le 1^{er} mars 1991 par la société en nom personnel C avec siège social en Belgique à TEUVEN. Cette société a été reprise par la suite par sa veuve D.

Ce premier contrat de travail a été repris le 1^{er} janvier 2002 par la société anonyme C SA également établie à TEUVEN et dans un avenant au contrat initial, avenant signé le 31 décembre 2001 les parties ont convenu de maintenir l'ancienneté de service de B depuis le 1^{er} mars 1991, sa rémunération ainsi que les autres conditions contractuelles.

Le 31 décembre 2005, la société C SA de TEUVEN et B ont résilié le contrat de travail signé le 1^{er} janvier 2002 d'un commun accord. B a signé tout de suite après un contrat de travail avec la société C LUXEMBOURG avec siège au Grand-Duché de Luxembourg (Troisvierges).

Le salarié prétend à une ancienneté de service de 18 années tandis que l'employeur, se basant sur la résiliation d'un commun accord du contrat de travail intervenue le 31 décembre 2005 et de l'existence de deux entités juridiques indépendantes (la société belge et la société luxembourgeoise), fait état d'une ancienneté de trois années seulement, laquelle aurait débuté avec la signature du nouveau contrat de travail entre parties le 31 décembre 2005.

La Cour d'appel rappelle que les indemnités compensatoires de préavis et de départ, à allouer au salarié licencié sont fonction de son ancienneté, concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise. Par conséquent, c'est l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Ainsi le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce n'est que dans ce cas, que la dernière période de service est seule prise en considération.

En effet, des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social



semblable ; les deux types d'unité (sociale et économique) sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

Dans la présente affaire, les différents indices respectivement éléments relevés par le tribunal du travail et avancés par le salarié, sont suffisants pour permettre de conclure à un transfert du salarié dans le cadre d'une seule et même entité économique et sociale.

En effet, le site internet de la société C SA avec siège à TEUVEN, celle-là même qui a résilié le contrat de travail de B d'un commun accord, indique clairement que la société appelante regroupe l'administration et le planning de C, de même les papiers administratifs des deux sociétés sont indifféremment utilisés dans des affaires de l'une ou de l'autre, de sorte que c'est à bon escient qu'il a été décidé au premier degré que les deux sociétés constituent une seule et même entité.

La Cour relève encore que la rupture du contrat de travail d'un commun accord le 31 décembre 2005 n'a pas été suivie d'une interruption ni réelle ni effective des relations de travail puisqu'un nouveau contrat de travail a été signé le même jour, entre les mêmes personnes et dans les mêmes locaux, de sorte que cette condition, cependant essentielle à l'interruption de l'ancienneté de service, fait totalement défaut en l'espèce.

Il doit encore être indiqué que l'inscription de l'ancienneté de service de B sur ses fiches de salaires ne porte pas à conséquence, dès lors que les fiches de salaires sont des fiches unilatérales émanant du seul employeur.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu une ancienneté de service de 18 ans.

La voiture de fonction

Le salarié reproche au tribunal du travail d'avoir déduit de sa rémunération brute pour le calcul de toutes ses indemnités la somme de 618,24 euros correspondant à l'avantage en nature que représente pour lui l'utilisation à titre privé d'un véhicule de fonction.

L'employeur indique au contraire que le véhicule de fonction mis à la disposition du salarié devait lui permettre d'effectuer seulement pendant les jours ouvrables de la semaine les déplacements de MORENET à WEISWAMPACH et retour.

La Cour note que le salarié a été dispensé de travailler pendant le préavis et ce à partir du 20 avril 2009.

D'après l'article L.124-9 par.(1) al.2, la dispense ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration du délai de préavis, aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Il a encore été à d'itératives reprises décidé par les juridictions du travail qu'il faut entendre par salaire, la rétribution globale du salarié comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, les tantièmes, remises, primes, logements gratuits, allocations de route et autres valeurs quelconques de même nature.

Le contrat de travail signé le 31 décembre 2005 fixe la rémunération mensuelle brute de B à 6.125 euros payable 12 fois par an.



Il est muet sur l'avantage en nature que représente en principe pour un salarié l'utilisation à des fins privées d'un véhicule de fonction.

Cependant les fiches de salaires des mois de décembre 2009 à mars 2010 indiquent sous une rubrique « emploi privé voiture » comme complément du salaire un montant de 618,24 euros.

Il découle des considérations qui précèdent que c'est à tort que le tribunal du travail a déduit pour le calcul des indemnités allouées à B suite au licenciement abusif l'avantage en nature fixé entre les parties à 618,24 euros, de sorte que le jugement est à réformer en ce sens et tous les montants alloués en première instance sont à augmenter de ce montant.

L'indemnité pour congé non pris

La Cour conclut que l'indemnité pour congé non pris est de $6.767,38/173 \times 8,32 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} = 2.603,68$ euros alors qu'il est en effet de principe que la période de préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congé due au salarié dispensé de travailler pendant le préavis (Cour 9.02.1995, Union Bank of Finland International c/ Glodt).



3. Licenciement pour raisons économiques en raison de « la crise économique actuelle dans la construction » : motivation insuffisante- licenciement abusif

Arrêt de la Cour d'appel du 3 mai 2012 numéro 36961 du rôle

Les faits :

Par requête du 29 juin 2010, B a fait convoquer la société A sàrl. devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 28 septembre 2009 et s'entendre condamner à lui payer 10 000 € à titre de préjudice matériel, 5 000 € à titre de préjudice moral et 4 000 € à titre de préavis non respecté correspondant à un mois de salaire.

B a été au service de A sàrl. depuis le 1er juillet 2008 en qualité de technicien et a été licencié le 28 septembre 2009 pour motifs économiques suivant lettre du 10 décembre 2009.

Un jugement du 3 décembre 2010 a dit le licenciement de B abusif et condamné A sàrl. à lui payer 2 000 € à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, 2 618,25 € à titre de préjudice matériel et 1 000 € à titre de préjudice moral.

L'employeur A sàrl. fait appel du jugement du 3 décembre 2010 et demande de le réformer.

Devant la Cour d'appel :

Les arguments des parties

L'employeur demande de dire le licenciement justifié et de la décharger des condamnations intervenues à son encontre en première instance.

Il estime que les motifs du licenciement sont suffisamment précis et réels et sérieux, en raison des pièces versées en cause, pour justifier le licenciement pour motifs économiques de B.

Le salarié B demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif invoquant l'imprécision des motifs du licenciement. Il demande encore la confirmation du jugement quant à l'allocation du montant de 1 000 € à titre de dommage moral.

Il relève appel incident et réclame à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel la somme de 12 539,14 € pour une période de référence de six mois.

A sàrl. estime au contraire qu'une période de référence de quatre mois est appropriée.



La décision de la Cour

La Cour, à la lecture de la lettre de motivation du 10 décembre 2009, constate que le motif de licenciement y énoncé est des plus lapidaires, A sàrl. se référant sans autre indication « à la crise économique actuelle dans la construction » et disant que « notre carnet de commandes a fortement chuté pour 2010 ». Cette motivation ne faisant référence ni à une chute du chiffre d'affaires ni à des bilans de la société et n'indiquant aucun chiffre vérifiable d'une perte ou d'une baisse sensible du chiffre d'affaires ou de la clientèle, manque de la précision la plus élémentaire.

Le jugement de première instance est partant à confirmer, par adoption de ses motifs, dans la mesure où il a déclaré le licenciement abusif.

Quant à l'appel incident de B, plus particulièrement à la demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel d'un montant de 12 539,14 € eu égard aux éléments de la cause, à l'âge du salarié qui est né en 1976, à ses efforts faits pour retrouver un emploi, la Cour considère que les juges de première instance ont fait une correcte appréciation en fixant le dommage matériel à la somme de 2 618,25 € De même le dommage moral a été correctement fixé à la somme de 1 000 €

Le premier jugement est donc aussi confirmé quant aux dommages et intérêts fixés par les juges de première instance et l'appel incident de B n'est pas fondé.



4. L'absence au lieu de travail pendant 3 journées, sans que l'employeur ait disposé d'un certificat médical, ne constitue pas, en l'absence d'un autre reproche avancé à l'égard du salarié, une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat

Arrêt de la Cour d'appel du vingt-six avril deux mille douze. Numéro 36321 du rôle

Faits et rétroactes

Par requête du 9 décembre 2009, le salarié B a fait convoquer son employeur la société A sàrl. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 16 juillet 2009 abusif et s'entendre condamner à lui payer 3 857,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 2 000 € à titre de dommage moral, ainsi que le montant de 1 070,40 € à titre d'indemnité de congé.

Le salarié B a été engagé par A sàrl. le 1er octobre 2007 en qualité d'aide-monteur et a été licencié avec effet immédiat le 16 juillet 2009 pour absences injustifiées depuis le 13 juillet 2009.

Par jugement du 21 mai 2010, la juridiction de première instance a déclaré le licenciement de B abusif et a condamné A sàrl. à lui payer les montants de 3 857,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 500 € à titre de préjudice moral et 1 070,40 € à titre d'indemnité pour 12 jours de congé non pris.

L'employeur A sàrl. a régulièrement relevé appel dudit jugement et a demandé de le réformer.

Arguments de l'employeur en instance d'appel

L'employeur fait valoir que son salarié l'aurait averti le 13 juillet 2009 pour le prévenir de son absence pour cause de maladie pour la seule journée du 13 juillet. L'employeur n'aurait par la suite jamais reçu de certificat médical.

Le salarié aurait dès lors été absent pendant les journées des 13, 14, 15 et 16 juillet sans justification, ce qui serait d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur relève encore que suite aux nombreuses absences pour cause de maladie, la caisse de maladie aurait demandé à l'employeur de ne plus faire les avances de l'indemnité pécuniaire pour le compte de la CMO.

La société A sàrl. demande ainsi à la Cour de déclarer le licenciement du 16 juillet 2009 régulier.



Moyens avancés en appel par le salarié

Le salarié B fait valoir que son absence n'a pas été injustifiée, parce que couverte par trois certificats médicaux, qui auraient été envoyés par recommandé à l'employeur le 18 juillet 2009. Le salarié demande la confirmation du jugement de première instance dans la mesure où il a déclaré le licenciement abusif.

Analyse de la Cour d'appel

La Cour retient qu'il n'est pas contesté que B a averti son employeur le 13 juillet 2009 de son absence pour cause de maladie, mais que le salarié n'a pas envoyé le certificat médical dans les trois jours requis par la loi.

Les juges de première instance, se sont référés à la lettre de licenciement du 16 juillet 2009 qui est rédigée comme suit : « Ayant omis de présenter à votre employeur un certificat d'incapacité de travail valable jusqu'au troisième jour d'absence consécutive au plus tard et s'agissant d'un acte d'omission ... de mécomportement répétitif...

Etant donc resté jusqu'à ce jour sans vrai et valable certificat d'incapacité de travail de votre part nous informant sur votre état de maladie et la durée d'absence ... », et ont dit à juste titre, après avoir constaté que le licenciement n'a pas été opéré en violation des dispositions de l'article L.121-6. du code du travail, que :

« Il y a lieu de retenir que l'absence au lieu de travail pendant les journées des 13, 14 et 15 juillet 2009 seulement, (la lettre de licenciement ayant été envoyée le matin tôt du 16 juillet à 8.42 heures), sans que l'employeur ait disposé d'un certificat, ne constitue pas en l'absence d'un autre reproche avancé à l'égard du requérant, une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat de ce dernier. En effet, il y a lieu de tenir compte que le salarié a une ancienneté de service de plus de deux années au moment de son licenciement, que pour la période du 13 au 16 juillet 2009 un médecin a certifié une interruption d'activité pour cause de maladie et surtout que l'employeur a été informé dès le lundi 13 juillet 2009 de l'incapacité de travail.

Dès lors, en présence de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal du travail ne peut que constater que l'absence du 13 jusqu'au 16 juillet inclus pour cause de maladie dûment certifiée par un médecin, sans référence à un autre reproche, constitue un fait unique qui n'est pas d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties. »

La Cour d'appel estime que c'est à bon escient, pour les motifs ci-avant qu'elle adopte, que les juges de première instance ont déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif et que le premier jugement est à confirmer sur ce point. C'est ainsi à bon droit, en déclarant le licenciement abusif, que le premier Juge a condamné l'employeur à payer à B une indemnité compensatoire de préavis de 3 857,90 €

La Cour confirme en outre l'indemnisation du préjudice moral, eu notamment égard aux éléments de la cause, à l'âge du salarié et à son ancienneté de services au sein de l'entreprise, que les juges de première instance ont fixé le dommage moral accru à Bau montant de 500 €

