

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 11/10

Décembre 2010

- 1) **Nouvelles élections de la délégation du personnel : quels sont les droits du président sortant ?** page 2
- 2) **Cessation de plein droit du contrat de travail en raison de l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie (oui) – décision de la caisse de maladie notifiée à l'employeur après l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie à un moment où la salariée a repris le travail – licenciement abusif de l'employeur (non) - obligation de la caisse de maladie de notifier la décision au salarié par lettre recommandée (non) - recours du salarié contre la décision de la caisse de maladie (non) – décision de la caisse de maladie s'impose à l'employeur (oui)** page 9
- 3) **Capacité de témoigner du conjoint séparé en biens de l'employeur - Licenciement avec effet immédiat non fondé** page 13
- 4) **Incapacité de travail prolongée - Prolongations successives – Information orale – Remise tardive du dernier certificat médical - Employeur averti de la maladie du salarié comme de sa gravité – Licenciement avec effet immédiat abusif** page 15

1) Nouvelles élections de la délégation du personnel : quels sont les droits du président sortant ?

Faits

F a été engagé par la société G le 18 juin 1991 et a été élu président de la délégation du personnel sous le syndicat X et membre du comité mixte d'entreprise européen du groupe H en date du 11 mars 2004. Lors de nouvelles élections en date du 12 décembre 2007, il a été réélu délégué du personnel sous le syndicat Y.

Le 4 janvier 2008, F a été convoqué en sa qualité de membre titulaire du comité d'entreprise européen du groupe H à la session de formation qui se tenait du 23 au 26 janvier 2008 à Lisbonne.

Le 10 janvier 2008, A, délégué du personnel nouvellement élu, a procédé à la convocation pour la réunion constitutive de la nouvelle délégation et a été nommé président de la délégation et membre du comité mixte d'entreprise européen H à la majorité des voix en l'absence de F, qui était malade.

F s'est fait représenter pendant cette réunion constitutive par L, 1^{er} suppléant du syndicat Y. Les délégués du syndicat X ont toutefois refusé à celui-ci le droit de participer à la réunion et ont renseigné sur le procès-verbal de la réunion que F était absent non excusé.

Sur ce, les délégués du syndicat Y ont refusé de signer le procès-verbal de la réunion et ont contesté la régularité de cette réunion auprès de l'ITM.

Procédure

Par courrier recommandé du 25 janvier 2008, la société G a procédé à la mise à pied avec effet immédiat de F pour s'être absenté de son poste de travail et s'être rendu, du 23 au 25 janvier 2008 à la formation du comité européen du groupe H dont il était membre.

Par conséquent, la société G a fait convoquer F devant le Tribunal du travail pour voire prononcer, sur base de l'article L.415-11(2) du Code du travail, la résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre les parties le 17 juin 1991 (**voir arrêt du 28 octobre 2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre, no 35096**).

Parallèlement (**voir l'arrêt du 28 octobre 2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre, no 35140**), F a fait convoquer les délégués du personnels A,B,C,D et E en présence de la société G et du comité mixte d'entreprise européen H devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire la convocation du 10 janvier 2008 pour la réunion constitutive de la nouvelle délégation du personnel de la société G irrégulière sinon illégale et voir annuler cette convocation ; voir dire les décisions de la délégation du personnel du 16 janvier 2008 entachées d'illégalité dans toute leur teneur et les voir annuler dans leur intégralité et notamment la nomination de A aux fonctions de président de la nouvelle délégation du personnel de G et de membre du comité mixte d'entreprise européen du groupe H ; subsidiairement, voir dire qu'il y a lieu de convoquer une nouvelle réunion constitutive qui se tiendra conformément aux dispositions légales en la matière et déclarer le jugement à intervenir commun au comité d'entreprise européen du groupe H.



A. Arrêt du 28.10.2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre sociale, no 35096**Procédure devant le Tribunal du travail**

La société G a fait convoquer F devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir prononcer, sur base de l'article 415-11 (2)¹ du code du travail, la résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre parties le 17 juin 1991.

Un jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 6 juillet 2009 a déclaré justifiée la mise à pied avec effet immédiat prononcée le 25 janvier 2008 par G à l'égard de F et a prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail du 17 juin 1991 avec effet à partir du 25 janvier 2008.

Par exploit du 2 août 2009, F a régulièrement relevé appel du jugement du 6 juillet 2009 et demande de le réformer.

Procédure devant la Cour d'appel**Les arguments de F, ancien président de la délégation**

Quant aux faits et rétroactes de l'affaire, F expose que, par contrat de travail du 17 juin 1991, il a été engagé par G en qualité d'ouvrier machiniste.

Il a été élu président de la délégation du personnel de la société G sous le syndicat X, ainsi que membre du comité européen du groupe H lors de la réunion de la délégation des ouvriers du 11 mars 2004 et a été réélu délégué du personnel sous le syndicat Y lors de nouvelles élections en date du 12 décembre 2007.

Par courrier du 4 janvier 2008, il a été convoqué en sa qualité de membre titulaire du comité d'entreprise européen du groupe H à la session de formation qui se tenait les 23, 24, 25 et 26 janvier à Lisbonne.

Le 10 janvier 2008, A, délégué du personnel nouvellement élu du syndicat X a procédé à la convocation pour la réunion constitutive de la nouvelle délégation des ouvriers pour le 16 janvier 2008.

Lors de cette réunion constitutive, A a été nommé président de la délégation de la société G et membre du Comité mixte d'Entreprise Européen du groupe H.

A, absent pour cause de maladie, s'est fait représenter pendant cette réunion constitutive par L, 1^{er} suppléant du syndicat Y. Cependant, les délégués du syndicat X ont refusé à celui-ci le droit de participer à la réunion et ont renseigné sur le procès-verbal de la réunion que F était absent non excusé.

¹ Article L.415-11(2) : « Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. Lorsque la juridiction refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit. »



Au regard de l'irrégularité manifeste de ladite réunion et notamment de la convocation, les délégués du syndicat Y auraient refusé de signer le procès-verbal de la réunion.

La société G aurait été au courant de la contestation de la délégation du syndicat Y quant à la régularité de la réunion du 16 janvier 2008 et quant à la désignation de A en tant que président de la délégation ouvrière et représentant effectif de la société G pour le Comité d'Entreprise Européen du groupe H en lieu et place de l'appelant F.

Les délégués du syndicat Y avaient annoncé leur intention de dénoncer les pratiques illégales des délégués du syndicat X et ont introduit une demande en annulation auprès du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Par courrier recommandé du 25 janvier 2008, la société G a procédé à la mise à pied avec effet immédiat de l'appelant F pour s'être absenté de son poste de travail et s'être rendu, du 23 au 25 janvier 2008 à la formation du Comité Européen du groupe H dont il était membre.

F demande de déclarer non justifiée la mise à pied avec effet immédiat du 25 janvier 2008 ainsi que la demande en résolution judiciaire du contrat de travail du 17 juin 1991.

Il soutient que, contrairement à l'affirmation des juges de première instance, les résultats de la réunion du 16 janvier 2008 auraient été immédiatement contestés par lui et portés à la connaissance de l'employeur qui était parfaitement au courant, au moment de la mise à pied, du conflit apparu lors de cette réunion, et qu'il n'aurait pas appartenu à l'employeur de décider de la validité de cette réunion en interdisant à l'appelant de se rendre à la convocation du Comité d'Entreprise Européen. L'employeur se serait ainsi d'une manière injustifiée immiscé dans les prérogatives syndicales de F.

L'appelant F conteste encore la précision des motifs invoqués dans la mesure où ni dans le courrier du 21 ni dans celui du 25 janvier 2008, l'employeur se réfère à une prétendue désorganisation de ses services.

F ne conteste pas s'être rendu à Lisbonne les 23, 24 et 25 janvier 2008 à la réunion du Comité d'Entreprise Européen du groupe H, mais il estime, l'employeur ayant été dûment informé de son absence, qu'il était en droit de s'y rendre afin d'exercer son mandat syndical et qu'il n'y a avait dès lors pas absence injustifiée.

En ordre subsidiaire, F estime qu'en présence d'une ancienneté de 16 ans, cette absence de trois jours ne serait pas suffisamment grave pour justifier une mise à pied.

Les arguments de l'employeur, la société G.

La société G demande la confirmation pure et simple du jugement dont appel.

Elle conclut à la précision suffisante de la lettre de mise à pied.

L'intimée, la société G, conteste avoir été au courant du conflit intervenu lors de la réunion du 16 janvier 2008 et s'appuie sur son refus formel prononcé à l'égard de l'appelant de s'absenter les 23, 24 et 25 janvier 2008. Il y aurait lieu, comme l'ont décidé les juges de première instance, de se placer à la date de la mise à pied pour apprécier la gravité de la faute commise par le salarié. L'intimée souligne que F s'est absenté de son lieu de travail malgré son interdiction formelle, cette absence constituant un refus d'ordre et un acte d'insubordination caractérisé.

Les arguments de la Cour d'appel

Il résulte des éléments de la cause que le 21 janvier 2008, la société G a remis en mains propres de F une lettre qui est de la teneur suivante :

« Concerne : votre réunion du comité d'entreprise :

Nous vous informons par la présente que nous vous interdisons la participation à la réunion du Comité d'Entreprise Européen du groupe H du 23 janvier 2008 à Lisbonne.

La nouvelle délégation des ouvriers ne vous a en effet pas désigné comme membre dudit comité d'entreprise. »

Le 25 janvier 2008, F s'est vu notifier la lettre de mise à pied dont le contenu se lit comme suit :

« Nous avons à déplorer votre absence de votre lieu de travail depuis le 23 janvier dernier.

Il semblerait que vous vous soyez rendu à la réunion du Comité d'Entreprise Européen du groupe H se tenant à Lisbonne les 23, 24 et 25 janvier 2008, malgré l'interdiction formelle qui vous avait été notifiée le 21 janvier dernier.

Ce refus était totalement justifié dans la mesure où Monsieur A a été désigné délégué du Comité d'Entreprise Européen par la nouvelle délégation du personnel tel que cela résulte du procès-verbal dressé le 16 janvier 2008.

Par ailleurs aucun congé ne vous a été accordé, ni même demandé, pour cette période. »

La Cour retient que la lettre de mise à pied est suffisamment précise, l'indication par l'employeur des éléments d'une désorganisation éventuelle de son service n'étant pas requise, une absence de trois jours désorganisant nécessairement ce service étant donné que l'employeur doit trouver un remplaçant pour faire le travail ou répartir ce travail sur d'autres salariés.

Quant à la mise à pied, il convient de souligner que F était délégué du personnel et même président de cette délégation.

Les juges de première instance ont dit qu'il fallait se placer à l'époque de la mise à pied pour en apprécier sa régularité. Or il est un fait qu'au moment de la mise à pied, F était délégué du personnel, président de la délégation et membre du Comité d'Entreprise Européen du groupe H. (voir arrêt ci-après du 28 octobre 2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre sociale, dans l'affaire A,B,C,D et E c/ F en présence de la société G et du comité mixte d'entreprise européen H, no 35140)

Dans cet ordre d'idées, il y a lieu de relever que si le changement d'appartenance syndicale, comme l'affirme la société G, entraîne une nouvelle désignation des membres titulaires du groupe H, cette nouvelle désignation n'était pas intervenue correctement, la perte de membre titulaire de ce groupe n'étant pas automatique.

F était dès lors parfaitement en droit de s'absenter les 23, 24 et 25 janvier 2008 pour se rendre à la réunion du Comité d'Entreprise Européen du groupe H à Lisbonne et son absence pendant les trois jours en question ne peut être qualifiée d'injustifiée.

En lui interdisant par lettre du 21 janvier 2008 sa participation à cette réunion, la société G a contrevenu au principe de la liberté syndicale en empêchant F d'exercer son mandat social et s'est mis en faute.

La société G affirme n'avoir pas été au courant des querelles entre F et A et les syndicats X et Y quant à la réunion syndicale du 16 janvier 2008.

Il est cependant un fait que la société G se réfère à cette réunion et au procès-verbal y relatif duquel il résulte qu'il n'a pas été signé par les membres du syndicat Y.

Dans les circonstances données, un employeur diligent se serait enquis de la raison du manque de ces deux signatures d'autant plus que dans cette réunion, F a été remplacé dans ses fonctions de président et membre du groupe H par A, et que l'employeur n'a pu ignorer, que F s'était présenté lors des élections pour la nouvelle délégation du personnel en décembre 2007 sous l'égide du syndicat Y alors qu'auparavant il était membre du syndicat X.

Il convient encore de relever qu'en sa qualité de président de la délégation du personnel, F était l'interlocuteur privilégié entre le patron et les salariés et que les relations entre parties étaient plus serrées que celles d'un employeur avec un salarié non président de la délégation du personnel.

En procédant dans les conditions données à la mise à pied de F, l'employeur a du moins agi avec une légèreté blâmable.

En conséquence, la mise à pied de F par la société G du 25 janvier 2008 doit être déclarée non justifiée et la société G doit être déboutée de sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre parties, par réformation du jugement entrepris.

B. Arrêt du 28.10.2010 de la Cour d'appel, 3^{ème} chambre sociale, no 35140

Procédure devant le Tribunal du travail

Par requête du 26 juin 2008, F a fait convoquer les délégués du personnel A, B, C, D et E en présence de la société G et du comité mixte d'entreprise européen H devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire la convocation du 10 janvier 2008 pour la réunion constitutive de la nouvelle délégation des ouvriers de G irrégulière sinon illégale et voir annuler cette convocation; voir dire les décisions de la délégation du personnel du 16 janvier 2008 entachées d'illégalité dans toute leur teneur et les voir annuler dans leur intégralité et notamment la nomination de A aux fonctions de président de la délégation du personnel de G et de membre du comité d'entreprise européen du Groupe H; subsidiairement, voir dire qu'il y a lieu de convoquer une nouvelle réunion constitutive qui se tiendra conformément aux dispositions légales en la matière et déclarer le jugement à intervenir commun au comité d'entreprise européen du Groupe H et à la société G.

Un jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 17 juin 2009 a déclaré irrégulière la convocation du 10 janvier 2008 à la réunion constitutive du 16 janvier 2008 de la délégation des ouvriers de la société G; a annulé cette convocation du 10 janvier 2008 et la réunion constitutive du 16 janvier 2008, a déclaré nulles et de nul effet les délibérations qui s'en sont suivies et a déclaré le jugement commun à la société G et au comité mixte d'entreprise européen H.

Procédure devant la Cour d'appel

Par exploits des 17 et 21 juillet 2009, les délégués du personnel A, B, C, D et E ont régulièrement relevé appel du jugement du 17 juin 2009 et intimé F en présence de la société G et du comité mixte d'entreprise européen H pour voir réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la convocation du 10 janvier 2008 à la réunion constitutive 16 janvier 2008 irrégulière et annulé la réunion constitutive du 16 janvier 2008 de la nouvelle délégation des ouvriers de G; pour voir constater que la convocation du 10 janvier 2008 n'est pas intervenue en violation de l'article L-416-3² du code du travail; pour voir déclarer la convocation du 10 janvier 2008 à la réunion

² Article L.416-3 : « La délégation du personnel se réunit sur convocation écrite de son président... ».



constituante du 16 janvier 2008 régulière et voir déclarer la réunion constituante du 16 janvier 2008 de la nouvelle délégation des ouvriers de G valable.

Les appelants demandent encore de constater que F n'avait pas la qualité de « président sortant » suite aux élections du 12 décembre 2007.

Les arguments de F, ancien président de la délégation

Il fait exposer qu'il a été engagé par la société G le 18 juin 1991 et a été élu président de la délégation du personnel de la société sous le syndicat X et membre du Comité mixte d'Entreprise Européen du groupe H lors de la réunion de la délégation des ouvriers du 11 mars 2004 et que lors de nouvelles élections en date du 12 décembre 2007, il a été réélu délégué du personnel sous le syndicat Y.

Le 10 janvier 2008, A, délégué du personnel nouvellement élu, a procédé à la convocation pour la réunion constituante de la nouvelle délégation des ouvriers. Lors de la réunion constituante, A a été nommé président de la délégation et membre du Comité mixte d'Entreprise Européen H à la majorité des voix en l'absence de F, qui était malade.

F considère que la convocation du 10 janvier 2008 est intervenue en violation de l'article L.416-3 du Code du travail, selon lequel « [1] La réunion du personnel se réunit sur convocation écrite de son président. » Dès lors, les décisions prises au cours de la réunion du 16 janvier 2008 seraient irrégulières et devraient être annulées.

F demande la confirmation du jugement entrepris.

Les arguments des délégués du personnel A,B,C,D,E et de l'employeur, la société G

A, B, C, D et E estiment que la convocation du 10 janvier 2008 est régulière en faisant valoir que F, du fait de s'être présenté aux élections du 12 décembre 2007 sous le syndicat Y et non plus sous le syndicat X comme aux élections précédentes, n'aurait plus eu la qualité de président de la délégation des ouvriers et n'aurait donc plus eu les pouvoirs de convoquer l'assemblée constituante. Le changement d'étiquette reviendrait, en effet, à une démission implicite de son mandat de délégué du personnel et de ses fonctions de président de la délégation.

Les juges de première instance, pour motiver leur décision se sont référés à l'article L.416-3.[1] du code du travail qui dispose que : « La délégation du personnel se réunit sur la convocation écrite de son président. » pour dire qu'en l'espèce, il aurait appartenu à F, président sortant de la délégation des ouvriers, de convoquer à la réunion constituante et que la convocation émanant de A, élu membre de la nouvelle délégation, était irrégulière.

En conséquence, le Tribunal du travail a annulé la convocation irrégulière du 10 janvier 2008 à la réunion constituante du 16 janvier 2008, ainsi que la réunion du 16 janvier 2008 et déclaré nulles et de nul effet les délibérations qui s'en sont suivies.

La société G demande la réformation du jugement entrepris et de statuer conformément aux dispositions de l'acte d'appel de A, B, C, D et E du 17 juillet 2008.



Les arguments de la Cour d'appel

La Cour retient que l'article L.413-1.(1) du code du travail dispose que les délégués sont élus au scrutin secret selon les règles de la représentation proportionnelle sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant cinq pour cent au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés.

S'il est vrai qu'un candidat ne peut pas se présenter seul, mais doit faire partie d'une liste, le nombre de votes porte sur la personne du candidat et non pas sur la liste qui le présente.

Il faut en conclure qu'il ne perd pas automatiquement son mandat de délégué en changeant d'organisation syndicale, mais seulement s'il quitte l'organisation syndicale qui l'a présentée pour ne plus appartenir à l'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Il s'en suit que les juges de première instance ont à juste titre invoqué l'article 415-3 du code du travail, qui prévoit les cas dans lesquels le mandat de délégué du personnel prend fin, et ont correctement interprété cet article en disant que le seul fait du changement de l'étiquette de F du syndicat X au syndicat Y n'équivaut pas automatiquement à une démission de sa part de sa qualité de président et membre de la délégation du personnel, à plus forte raison que le point 4 de cet article n'a pas été respecté, cet article se rapportant par ailleurs au seul cas où un délégué du personnel ne fait plus partie d'aucune organisation syndicale et non pas au cas d'espèce d'un changement d'étiquette syndicale au moment de nouvelles élections. En conséquence, il était, en sa qualité de président sortant de la délégation ouvrière, en vertu de l'article 416-3 du code du travail, qui règle les convocations à toutes les réunions de la délégation ouvrière sans distinction, seul habilité à procéder à la réunion constitutive de la délégation des ouvriers et que la convocation de A à cette réunion était irrégulière.

Aucun élément de la cause ne permet à la Cour de constater que F ait acquiescé, comme le prétend la société G, à la procédure suivie par A pour la convocation à la réunion constitutive de la délégation du personnel. Au contraire, F ayant été absent à la réunion convoquée par A pour cause de maladie, les délégués du syndicat Y présents lors de cette réunion ont refusé de signer le procès-verbal de la réunion.

L'irrégularité de la convocation émanant de A ne peut être considérée comme une irrégularité formelle, les dispositions relatives aux délégations du personnel relevant du droit du travail et partant d'ordre public, leur inobservation est sanctionnée par la nullité de la convocation et des décisions prises lors de la réunion qui s'en est suivie.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré irrégulière la convocation du 10 janvier 2008 et annulé cette convocation à la réunion constitutive du 16 janvier 2008 de la nouvelle délégation des ouvriers de la société G, annulé la réunion constitutive du 16 janvier 2008 de la nouvelle délégation des ouvriers de la société anonyme G et déclare nulles et de nul effet les délibérations qui s'en sont suivies.

Il convient de déclarer le présent arrêt commun à la société G et au comité mixte d'entreprise européen H.



2. Cessation de plein droit du contrat de travail en raison de l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie (oui) – décision de la caisse de maladie notifiée à l'employeur après l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie à un moment où la salariée a repris le travail – licenciement abusif de l'employeur (non) - obligation de la caisse de maladie de notifier la décision au salarié par lettre recommandée (non) - recours du salarié contre la décision de la caisse de maladie (non) – décision de la caisse de maladie s'impose à l'employeur (oui)

Arrêt du 28.10.2010 de la Cour d'appel, 3ième chambre, no 35137

Procédure devant le Tribunal du travail

Par requête du 11 septembre 2008, A a fait convoquer la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner pour licenciement abusif à lui payer les sommes de 6 884,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 15 000 € à titre de dommage matériel et 10 000 € à titre de dommage moral.

Un jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 10 juin 2009 a dit que le contrat de travail de A a pris fin de plein droit à la date du 29 juin 2007 en vertu de l'article L.125-4 (2)³ du code du travail, déclaré non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

De ce jugement A a régulièrement relevé appel par exploit du 7 juillet 2009 et demande de le réformer.

Procédure devant la Cour d'appel

Arguments de la salariée A

A fait valoir qu'il ressort des fiches de salaire versées aux débats, qu'elle avait repris le travail auprès de l'intimée le 1er juin 2007, alors que les droits à l'indemnisation de l'incapacité de travail auraient seulement expiré le 29 juin 2007.

La décision de la C.M.E.P, non notifiée à A, ne serait parvenue à la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B que le 5 juillet 2007, pendant une période où l'appelante ne devait de toute façon plus toucher des indemnités pécuniaires de maladie de la part de la C.M.E.P, alors qu'elle travaillait à nouveau à plein temps auprès de l'intimée.

La prédite décision de la Caisse de maladie reposerait par conséquent sur une erreur manifeste.

³ Article L.125-4(2) : « *Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1, du Code de la sécurité sociale.* » .

L'appelante critique la décision du Tribunal du travail pour avoir, à tort, reproché à l'appelante de ne pas avoir remis en cause la décision précitée de la C.M.E.P. relative à l'expiration de son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie.

A souligne à cet effet que cette décision ne lui a jamais été notifiée par lettre recommandée, comme ceci est de coutume en matière administrative, mais qu'elle en avait uniquement pris connaissance en copie le jour même de la réception de la lettre simple envoyée par l'intimée le 13 juillet 2007.

Un éventuel recours contre la décision de la C.M.E.P., non opposable à l'intimée, n'aurait par conséquent pas été de nature à atténuer la situation, en ce que le licenciement, de par nature définitif et irrévocable, était de toute façon acquis.

A conteste le calcul du temps de maladie pris en compte par la C.M.E.P., surtout en ce qui concerne la période de mi-temps thérapeutique, et affirme qu'elle n'avait pas été en maladie durant 52 semaines sur une période de 104 semaines.

Il existerait en l'espèce une erreur manifeste pour laquelle A ne saurait subir les conséquences, peu importe d'ailleurs si cette erreur avait été commise du côté de la C.M.E.P ou auprès de son ancien employeur qui avait l'obligation de vérifier si les conditions de l'article 14 alinéa 3 du Code des assurances sociales étaient ou non remplies.

La partie intimée aurait tardivement notifié la décision de la Caisse de Maladie des Employés Privés à la partie appelante dans la mesure où A en avait seulement pris réception le 13 juillet 2007 et conteste que le contrat de travail ait cessé de plein droit antérieurement à cette date.

La partie appelante précise qu'elle avait travaillé postérieurement au 29 juin 2007 et que par conséquent l'employeur l'avait réintégrée à son poste de travail après le 29 juin 2007 et avait ainsi manifesté sa volonté de poursuivre les relations de travail, de sorte qu'un nouveau contrat de travail s'était formé entre les parties en cause.

Il conviendrait de constater que la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B n'avait à aucun moment exprimé la volonté d'une rupture automatique du contrat de travail du 11 juillet 2004, le certificat de travail précisant que A était aux services de la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B du 15 novembre 2004 au 6 juillet 2007.

Par conséquent, la rupture du contrat de travail de la partie appelante ne pourrait s'analyser comme une cessation de plein droit du contrat de travail mais constituerait bel et bien un licenciement abusif sans motif réel et sérieux.

En ordre subsidiaire, A fait valoir que le licenciement n'a pas été notifié par lettre recommandée en vertu des dispositions de l'article 124-3 du code du travail et que la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B ne peut dès lors reprocher à la partie appelante de ne pas avoir demandé les motifs de son licenciement, licenciement qui est à considérer comme étant avec effet immédiat devant être notifié par lettre recommandée en indiquant avec précision les motifs qui sont reprochés au salarié en vertu de l'article 124-10 du code du travail.

Les arguments de l'employeur, la Fondation sans but lucratif B

La FONDATION SANS BUT LUCRATIF B, quant aux faits et rétroactes de l'affaire expose ce qui suit :
« En 2005, l'appelante a été en congé de maladie du 9 au 13 février et du 29 mai au 5 juin, les 13 et 14 juin, du 1^{er} juillet au 15 novembre, et à mi-temps thérapeutique du 16 novembre au 15 décembre 2005.

En 2006, l'appelante a été en congé de maladie du 10 au 12 janvier, le 4 mars, les 13, 14, 18 et 19 avril, du 1^{er} juin au 21 juillet, le 22 août et du 22 au 24 septembre 2006.

En 2007, l'appelante a été en congé de maladie du 2 au 4 janvier, du 25 au 27 janvier, du 22 février au 30 mars, du 1^{er} avril au 4 juin, et à mi-temps thérapeutique du 5 au 30 juin 2007.
L'appelante a travaillé du lundi 2 au vendredi 6 juillet 2007.

Jeudi 5 juillet 2007, la Caisse de Maladie des Employés Privés a notifié à l'appelante - une «copie pour information» étant adressée à la concluante - l'épuisement de son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie avec effet au 29 juin 2007, entraînant la cessation automatique de son contrat de travail conformément à l'article L. 125-4 (2) du Code du travail, ce que la concluante a confirmé à l'appelante par courrier, lundi 9 juillet 2007.

Il y aurait lieu de constater que A n'a à aucun moment attaqué la décision de la Caisse de Maladie des Employés Privés concernant l'épuisement de son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie avec effet au 29 juin 2007

La FONDATION SANS BUT LUCRATIF B demande la confirmation du premier jugement dans le mesure où les juges de première instance ont dit que le contrat de travail de A a cessé de plein droit et ont débouté l'appelante de toutes ses demandes.

Les arguments de la Cour d'appel

La Cour retient que A a été engagée par la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B à partir du 15 novembre 2004 en qualité d'infirmière.

Par courrier du 9 juillet 2007, la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B informe A que son contrat de travail a pris fin dans les termes suivants :

« Par son courrier daté du 5 juillet 2007, la Caisse de maladie des employés nous a informé de l'expiration de vos droits à l'indemnisation de votre incapacité de travail, conformément aux articles 14, alinéa 3 du CAS et 191 et 191 bis des statuts des caisses de maladie, et ce, avec effet au 29 juin 2007.

Dans ces conditions, nous avons le regret de vous informer que, par application de l'article L 125-4 (2) du code du travail, votre contrat de travail avec nous cesse de plein droit le 29 juin 2007. »

Le 5 juillet 2007, A a été informée par la Caisse de maladie des employés privés que son droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est venu à échéance le 29 juin 2007.

Au motif que la décision de la Caisse de maladie ne lui a pas été notifiée par lettre recommandée, A n'a pas fait de recours contre cette décision, ni avant la lettre de la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B, ni après, ni jusqu'à ce jour.

Il faut en conclure qu'elle a accepté cette décision et qu'elle est actuellement malvenue de contester le temps d'absence pour maladie mis en compte par la Caisse de maladie.



La décision de la Caisse de maladie des employés privés qui a dit que le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie de A est venu à échéance le 29 juin 2007, s'impose à l'employeur et entraîne la cessation de plein du contrat de travail, peu importe que cette décision ait été portée à la connaissance du salarié par lettre recommandée ou seulement par lettre simple.

Contrairement aux affirmations de A qu'elle a repris son travail le 1^{er} juin 2007, ce qui est contredit par ses propres pièces versées en cause, alors qu'elle a touché des indemnités pécuniaires pendant tout le mois de juin 2007, A a effectivement repris son travail auprès de la FONDATION SANS BUT LUCRATIF B le 1^{er} juillet 2007 et a été informée par celle-ci de la cessation de plein droit de son contrat de travail en date du 9 juillet 2007.

Ce laps de temps n'est pas d'une durée suffisante pour dire qu'un nouveau contrat de travail s'est formé entre parties.

C'est dès lors à juste titre que les juges de première instance ont dit que le contrat de travail de A a partant pris fin de plein droit avec effet au 29 juin 2007 et que celle-ci n'a pas été licenciée et que ses revendications à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation du chef de préjudice matériel et moral ne sont pas fondées.



3. Capacité de témoigner du conjoint séparé en biens de l'employeur - Licenciement avec effet immédiat non fondé

Arrêt de la Cour d'Appel du 22 avril 2010 numéro 34242 du rôle.

Les faits

Engagé par contrat de travail à durée indéterminée en mai 2004 en qualité de secrétaire-réceptionniste dans un hôtel, le salarié X fut licencié avec effet immédiat en juillet 2005 alors que l'employeur lui reprochait d'avoir laissé, pendant presque deux heures, tourner à bas régime le moteur de la voiture de direction au garage au sous-sol de l'hôtel, risquant l'explosion de l'immeuble ainsi que la mise en danger de la vie de plusieurs dizaines de personnes par l'émanation toxique de CO2.

Le salarié X a alors fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat.

Devant le Tribunal du travail, le salarié s'est opposé à l'audition de l'époux de l'employeur, soutenant que ces derniers seraient mariés sous le régime de la communauté des biens. Or, il s'agissait là du témoin-clé de l'employeur quant aux faits reprochés au salarié.

Le Tribunal du travail n'a pas écarté ce témoin au motif qu'il ne découlerait d'aucune pièce qu'il serait l'époux de l'employeur ni qu'ils seraient mariés sous le régime de la communauté des biens.

Le Tribunal du travail a finalement déclaré le licenciement abusif alors que l'employeur n'avait pas réussi à apporter la preuve des faits reprochés au salarié.

L'employeur a alors relevé appel de la décision.

La Cour d'appel

Devant la Cour d'appel, le salarié X s'est encore opposé à l'audition de l'époux de l'employeur comme témoin, soutenant qu'il serait l'époux commun en biens avec l'employeur.

L'employeur produit alors en instance d'appel son contrat de mariage. La Cour constate qu'il résulte effectivement de ce contrat de mariage que l'employeur et son conjoint ont adopté le régime de la séparation des biens de sorte que l'époux de l'employeur est capable de témoigner.

Ce témoin a déclaré que lorsqu'il s'est rendu au sous-sol peu avant 17.00 heures et qu'il a ouvert la porte menant au garage, il fut envahi par des gaz d'échappement et, en cherchant la cause, il a découvert que c'était le moteur de la voiture de direction qui tournait. Il a affirmé que lorsqu'il a demandé au salarié X s'il était au courant que le moteur d'une voiture tournait, celui-ci aurait admis qu'il avait oublié de couper le moteur.

Suivant la Cour, s'il est ainsi établi qu'il y avait effectivement des gaz d'échappement dans le garage au sous-sol et que c'était un oubli du salarié X qui était à leur origine, ce fait n'est cependant pas à lui seul suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.



Si l'employeur, se basant sur le témoignage de son conjoint, a dramatisé l'incident en parlant de risque d'explosion de l'immeuble et de danger mortel pour plusieurs dizaines de personnes dans l'hôtel allant jusqu'à soupçonner le salarié X d'avoir voulu attenter à la vie de la famille de l'employeur, il faut se rendre à l'évidence que, bien que le moteur ait tourné au ralenti pendant plus au moins deux heures, aucun dommage ne s'en est suivi, aucune personne n'a été blessée ni même importunée, le fait n'ayant été découvert que par hasard parce que le conjoint de l'employeur est descendu au sous-sol.

La Cour constate en outre que l'hôtel était bien équipé de détecteurs de fumée. Si le brouillard de gaz d'échappements avait été tel que le décrit le conjoint de l'employeur, ces détecteurs auraient dû se déclencher – un brouillard de gaz étant assimilable à la fumée – ce qui ne fut cependant pas le cas.

La Cour juge alors que la faute commise par le salarié X n'était pas d'une gravité telle qu'elle justifiait un licenciement avec effet immédiat et confirme le premier jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif.



4. Incapacité de travail prolongée - Prolongations successives - Information orale - Remise tardive du dernier certificat médical - Employeur averti de la maladie du salarié comme de sa gravité - Licenciement avec effet immédiat abusif

Arrêt de la Cour d'appel du 20 mai 2010, numéro 34593 du rôle

Faits

Le salarié P a été engagé par l'entreprise E le 16 mars 2006 en qualité de chauffeur professionnel.

Il a été absent pendant plusieurs périodes successives du 7 novembre 2007 au 11 mars 2008 pour cause de maladie.

En date du 14 février 2008, son employeur l'a licencié avec effet immédiat en lui reprochant une absence injustifiée de six jours ouvrables.

P a contesté son licenciement devant le Tribunal du travail de Luxembourg, qui a rejeté sa demande. Il a alors interjeté appel.

Arguments du salarié

P soutient que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de protection contre tout licenciement du fait de sa maladie.

P affirme avoir été en incapacité de travail pendant plusieurs périodes successives du 7 novembre 2007 au 11 mars 2008 pour cause de maladie. Le 8 février 2008, alors que son certificat de maladie était venu à expiration, il aurait prévenu oralement son employeur de la prolongation de son incapacité de travail par l'intermédiaire de S, ce qui serait documenté par les attestations testimoniales de celle-ci.

Le 8 février étant un vendredi, P aurait fait parvenir le certificat de maladie à son employeur le lundi suivant, le 11 février 2008.

Arguments de l'employeur

L'employeur conteste qu'il y ait eu information orale de la part de P le premier jour de prolongation de sa maladie, soit le vendredi 8 février 2008 et que le certificat attestant la prolongation de son incapacité de travail lui soit parvenu le troisième jour de son absence.

Il considère que le salarié est resté absent six jours sans donner aucune nouvelle. A ses yeux, une absence injustifiée de six jours ouvrables est d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Il demande donc la confirmation du jugement attaqué.



Position de la Cour d'appel

La Cour prend en compte un certificat du docteur T du 19 juin 2008, selon lequel, P a été en arrêt de travail ininterrompu du 7 novembre 2007 jusqu'au 11 mars 2008.

La Cour observe qu'il résulte de deux attestations testimoniales de S qu'elle a téléphoné le 8 février 2008, à partir de 7 heures du matin, à plusieurs reprises pendant la matinée à L, patron de l'entreprise E sur son portable, sans cependant réussir à le joindre, et que finalement elle lui a laissé vers 16 heures un message vocal l'informant de la prolongation de l'arrêt de travail de P.

La Cour en déduit que l'employeur, qui était au courant de la maladie du salarié de par son absence pour cause de maladie depuis le 7 novembre 2007, a été averti le 8 février 2008 de la prolongation de la maladie de son salarié.

Par une lettre du 6 août 2009, le docteur T atteste que son cabinet était fermé le vendredi 8 février 2008, de sorte qu'il n'a pu recevoir P que le lundi 11 février 2008. Il atteste encore que P était incapable de par sa maladie de reprendre le travail le 8 février 2008.

Il résulte des différents certificats médicaux que P était en arrêt de maladie jusqu'au 11 mars 2008 et qu'il a été hospitalisé du 14 avril au 28 avril, ainsi que du 9 au 13 juin 2008.

Le certificat médical a finalement été envoyé par la poste à l'entreprise E le lundi 11 février 2008 et est nécessairement arrivé chez l'employeur après le délai de trois jours prévu par la loi.

La Cour en conclut que les conditions de l'article L.121-6 du Code du travail⁴ instaurant une protection du salarié contre le licenciement en cas de maladie ne sont pas remplies, de sorte que P ne peut, en l'occurrence, pas profiter de cette protection.

Son licenciement était donc possible, mais encore fallait-il qu'il soit justifié.

La Cour en vient donc à apprécier la gravité de la faute reprochée à P: ce dernier étant en incapacité de travail prolongée depuis le 7 novembre 2007, l'employeur a nécessairement été au courant de la maladie du salarié, ce d'autant plus qu'il résulte des pièces en cause que S l'a mis au courant de la gravité de la maladie de P lors d'un entretien téléphonique du 17 janvier 2008.

⁴ Article L. 121-6 du Code du travail : Extrait

(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 à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

[...]



En outre, S a informé le 8 février 2008 le chef de l'entreprise E de la prolongation de l'incapacité de travail de P.

Au moment de l'envoi de la lettre de licenciement le 14 février 2008, l'employeur était par conséquent au courant de l'état de maladie et de la gravité de la maladie dont était victime P.

En licenciant P dans les conditions invoquées comme absence injustifiée, l'entreprise E a agi avec une légèreté blâmable, sachant pertinemment que l'absence de P était justifiée par son état de maladie.

Le licenciement avec effet immédiat de P est donc à déclarer abusif.

