

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 04/12

Avril 2012

1. Absence du lieu de travail du salarié suite à l'impossibilité de rentrer au pays du fait d'être retenu au Congo à la fin de son congé - licenciement avec effet immédiat justifié
page 3

2. Incapacité de travail - Employeur averti de la maladie du salarié - Aucune obligation de soumettre un certificat médical avant le troisième jour d'absence
page 6

3. L'article L.512-4(5) al.2 du Code du travail en vertu duquel « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt » ne vaut que dans les relations entre employeur et salarié et non pas vis-à-vis de l'Etat qui a droit de la part de l'employeur au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de référence
page 8

4. Licenciement pendant la période d'essai - salarié en incapacité de travail dûment constatée - interdiction de licencier pendant la durée de la maladie- prorogation de la période d'essai pour la durée de la suspension (max. 1 mois). Indemnisation du préjudice matériel réellement subi - absence de préjudice moral
page 12

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. Absence du lieu de travail du salarié suite à l'impossibilité de rentrer au pays du fait d'être retenu au Congo à la fin de son congé - licenciement avec effet immédiat justifié

Arrêt de la Cour d'appel du dix-neuf avril deux mille douze, Numéro 37038 du rôle

Les faits

Par requête du 9 décembre 2009, le salarié A a demandé de voir qualifier d'abusif le licenciement avec effet immédiat que son employeur, l'entreprise B, lui a notifié.

Au service de la société B depuis le 10 juillet 2000 en qualité de chauffeur livreur, le salarié avait pris ses congés annuels d'été à partir du 22 juin 2009 pour se rendre au Congo; son congé de récréation devait prendre fin le 6 juillet 2009; au moment du retour, soit le 5 juillet 2009, l'embarquement lui a été refusé au Congo au motif que ses documents administratifs n'étaient pas suffisants avec la remarque qu'il y aurait lieu à vérification de l'authenticité de ses documents.

Il en a immédiatement informé son employeur par fax; malgré cette information, la société B lui notifia une convocation à l'entretien préalable au licenciement pour le 10 août 2009 à laquelle le salarié ne put se présenter en raison du prétendu cas de force majeure le retenant au Congo; le 11 août 2010 l'employeur lui notifia son licenciement avec effet immédiat pour faute grave, à savoir « l'absence de son poste de travail depuis le 14 juillet 2009, sans autorisation, justification ou excuse et sans motif légal valable, pour ne pas s'être présenté à l'entretien préalable et pour avoir laissé l'employeur sans information »; le salarié put enfin rentrer au Luxembourg le 19 septembre 2009.

L'employeur le désaffilia du Centre Commun de la Sécurité Sociale dès le 13 juillet 2009 et inscrivit cette date comme date de sortie sur la fiche de salaire de juillet 2009 ainsi que sur le certificat de travail délivré au salarié.

Par jugement du 18 octobre 2010, le tribunal du travail a dit la demande du salarié non fondée en considérant que même si le salarié avait informé son employeur de la situation d'impossibilité matérielle de rentrer au Luxembourg, il n'aurait pas obtenu de ce dernier l'autorisation de s'absenter pendant toute la période de son empêchement et que finalement une absence jusqu'au 11 août 2009 constituait une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis; il a encore considéré que le fait pour l'employeur de l'avoir désaffilié déjà le 13 juillet 2009 constituait une erreur matérielle qu'il a rectifiée par la suite; il a encore retenu que le salarié avait une part de responsabilité dans la survenance de l'incident intervenu à l'aéroport de Kinshasa.

De ce jugement, A a relevé appel en date du 2 décembre 2010.

Il demande de le déclarer fondé et par réformation de déclarer son licenciement irrégulier et abusif.



Devant de la Cour d'appel

Les arguments du salarié

Le salarié soutient dans un premier temps que le licenciement prononcé à son égard serait factice du fait que l'employeur aurait déjà en date du 13 juillet 2009 rompu les relations de travail en le désaffiliant des organismes sociaux et en confirmant cette rupture sur la fiche de salaire de juillet ainsi que sur le certificat de travail lui remis.

Qu'il ne s'agissait nullement d'une erreur purement matérielle commise par l'employeur, comme l'a retenu le tribunal du travail, dès lors que cette erreur n'a été rectifiée qu'en janvier de l'année suivante et alors que le litige avait été engagé par le salarié.

Il prétend ensuite qu'aucune faute dans son chef ne pourrait lui être reprochée alors qu'il a été victime d'un cas de force majeure, de circonstances indépendantes de sa volonté qui ont fait qu'il a été bloqué au Congo contre son gré et sans aucun fondement ; que contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail tous ses papiers administratifs étaient en ordre et il n'avait aucune part de responsabilité dans la situation qui a conduit à son licenciement.

Il explique que c'était la carte de séjour provisoire qui lui avait été délivrée par le Ministère des affaires étrangères à Luxembourg qui a fait l'objet de la méfiance des autorités congolaises et non sa carte d'identité qui était totalement conforme.

Il précise encore avoir fait son possible pour informer rapidement son employeur de cette situation, de sorte que ce dernier était dûment informé des tracas qu'il subissait au Congo.

Il soutient finalement, que même à supposer qu'une faute puisse être retenue à son égard, quod non, elle ne pourrait en aucun cas être suffisamment grave, vu les circonstances très spéciales de la présente affaire, de son ancienneté de service de près de 10 années, pour justifier un licenciement avec effet immédiat et le jeter dans la précarité financière dans laquelle il s'est retrouvée par la suite.

Il fait encore référence à l'article L.233-6 du code du travail qui dispose que ne constituent pas des absences injustifiées et sont assimilées à des journées de travail effectif les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté et qui ont mis le salarié dans l'impossibilité de solliciter l'autorisation préalable de l'employeur.

Il rappelle à cet effet la situation des ressortissants luxembourgeois bloqués en Islande au moment de l'éruption volcanique lors de laquelle le Ministère du travail a indiqué que cette situation ne pouvait en aucun cas constituer une cause de licenciement.

Il formule encore une offre de preuve aux fins d'établir par témoins sa version des faits.

Les arguments de l'employeur

L'employeur demande la confirmation du premier jugement; il est d'avis d'avoir fait preuve de patience et de largesse à l'égard de son salarié en prolongeant son congé, suite à l'incident qui est survenu, jusqu'au 13 juillet 2009 et ensuite, suite à l'intervention de l'épouse du salarié, jusqu'au 30 juillet 2009, mais ne pouvait, vu la désorganisation qu'apportait l'absence du salarié de son poste de travail, accepter son absence plus longtemps, ce d'autant plus que le salarié ne continuait plus à l'informer de l'état de sa situation respectivement de la date probable de son retour; il est encore d'avis que le salarié était lui-même à l'origine de sa situation puisqu'il voyageait avec des papiers provisoires étant donné qu'il ne les a fait renouveler que peu de temps avant son départ pour le Congo.



L'avis de la Cour d'appel

La Cour constate que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu, au vu de la rectification postérieure de l'inscription faite par l'employeur sur la désaffiliation du salarié auprès du Centre commun de la Sécurité Sociale, sur sa fiche de salaire du mois de juillet 2009 ainsi que sur le certificat de travail, relative à la date de la fin supposée des relations de travail, soit le 13 juillet 2009, qu'il s'agissait d'une erreur et non de la volonté réelle exprimée par l'employeur de licencier le salarié déjà le 13 juillet 2009.

Le jugement est partant à confirmer à cet égard.

Concernant les motifs du licenciement la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que le salarié a commis une négligence grave qui a eu des conséquences tout aussi graves dans la mesure où il a, en pleine connaissance de cause, voyagé avec des papiers administratifs périmés respectivement provisoires. En effet, contrairement à ce qu'affirme le salarié dans ses conclusions, la date de validité de son passeport a expiré, après prolongation, le 3 juillet 2009, dès lors 2 jours avant la date de son vol de retour pour le Luxembourg, ce passeport n'ayant été validé, comme l'a, à juste titre, retenu le tribunal du travail, qu'en date du 17 juillet 2009. Finalement, la carte de séjour du salarié n'était en fait que provisoire ce qui résultait d'une mention manuscrite faite sur la demande afférente, de sorte qu'il était légitime pour les autorités congolaises de vouloir en vérifier la véracité.

Il découle de ces considérations que le salarié ne peut se prévaloir ni d'un cas de force majeure ni d'une situation indépendante de sa volonté pour s'exonérer d'une quelconque manière de sa responsabilité dans la genèse de sa situation et des conséquences qui s'en sont suivies.

Les conséquences de la négligence du salarié ont été graves dans la mesure où il n'a pas pu remplir son obligation contractuelle principale à savoir exécuter son travail, qui plus est sur une période anormalement longue.

Finalement, les circonstances de la cause révèlent encore que l'employeur a tenu compte de l'ancienneté de service relativement longue de son salarié puisqu'il a fait preuve d'indulgence et de patience à son égard jusqu'au jour du licenciement soit pendant plus d'un mois ; l'employeur ne pouvait cependant continuellement pâtir d'une situation imprévisible quant à sa durée dans le temps même si le salarié bénéficiait d'une ancienneté de service relativement longue et même si dans un premier temps l'employeur a cautionné cette absence pendant un certain temps ; il est en effet apparu que le salarié n'a pu retourner au Luxembourg que deux mois après son débarquement de l'avion à Kinshasa.

La Cour adopte ainsi la motivation du tribunal du travail dans son intégralité et confirme le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat de A régulier et justifié et a rejeté les demandes indemnitaires du salarié pour ne pas être fondées.



2. Incapacité de travail - Employeur averti de la maladie du salarié – Aucune obligation de soumettre un certificat médical avant le troisième jour d'absence

Arrêt de la Cour d'appel du 22 mars 2012, numéro 37144 du rôle

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 avvertir 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.

[...]

Les faits

Le salarié A a été engagé par l'entreprise B le 1^{er} février 2007 en qualité de délégué technico-commercial.

Il a été licencié le 3 mars 2009 moyennant le préavis légal de deux mois, aux motifs qu'il n'aurait ni informé son employeur de sa maladie, ni remis un certificat médical.

A a contesté son licenciement devant le Tribunal du travail de Luxembourg. Il considère que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de protection contre tout licenciement du fait de sa maladie.

Le Tribunal du travail a considéré qu'il n'avait pas rapporté la preuve de sa protection contre le licenciement.

A a interjeté appel.

Arguments du salarié

A explique qu'il a été victime d'un accident de travail le 24 octobre 2008 et qu'il s'est cassé le bras gauche. Il a fait l'objet d'un arrêt de travail jusqu'au 24 janvier 2009. A partir du 25 janvier 2009, il est retourné au travail normalement, mais qu'il continuait cependant à ressentir des douleurs à son poignet gauche.



Le lundi 2 mars 2009, il était à Strasbourg où il a consulté son médecin spécialiste, qui a diagnostiqué une fracture de son poignet gauche, lui a plâtré le bras et l'a mis en incapacité de travail jusqu'au 29 mars 2009.

Le lundi 2 mars au soir, avec son bras plâtré, il a pris sa voiture et s'est rendu à proximité du Luxembourg où il a dormi pour que le 3 mars 2009, il soit présent au siège de B à 7.30 heures du matin afin de mettre de l'ordre dans ses affaires et remettre son certificat d'incapacité de travail à son employeur. Ce faisant il a informé tous ses collègues de son incapacité de travail.

Il fait valoir en outre que dans un courrier du 17 mars 2009, la société B reconnaît que son certificat d'incapacité de travail était déjà en sa possession en date du 3 mars 2009 ; qu'elle déclare en effet : « Nous avons trouvé votre arrêt de travail allant du 2 mars 2009 au 29 mars 2009 inclus, le 3 mars 2009 au soir dans la case courrier de Madame F au standard téléphonique. »

Il en déduit que si l'employeur soutient avoir trouvé le certificat « au soir », il est prouvé qu'il avait été remis le matin, avant 9.00 heures.

A insiste sur le fait qu'il bénéficiait de la protection spéciale contre le licenciement dès son information orale et, qu'informé oralement de l'état de maladie de son salarié, l'employeur devait attendre la remise du certificat médical endéans les trois jours et n'avait pas le droit de le licencier pendant cette période.

Arguments de l'employeur

La société intimée conteste la version des faits de l'appelant.

Elle invoque les déclarations des témoins D et C qui contestent avoir été informés par l'appelant de sa maladie et avoir reçu un certificat médical de sa part.

Position de la Cour d'appel

L'article L.121-6 du code du travail impose au salarié, incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'obligation d'en avertir l'employeur ou son représentant le jour même de l'empêchement et de soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical à l'employeur attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible.

Il paraît évident que l'obligation de soumettre à l'employeur un certificat médical ne pèse sur le salarié absent que le troisième jour et non dès le premier jour de l'absence.

Le salarié qui a informé son employeur de sa maladie dès le premier jour est donc protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour d'absence.

En l'occurrence, il est constant en cause que le licenciement a eu lieu dès le premier jour de l'absence, et cela par une lettre postée déjà à 10.36 heures du matin, partant seulement une heure après le départ du salarié.

L'employeur admet en effet avoir posté la lettre de licenciement avant de trouver le certificat médical le soir du 3 mars dans une case au standard téléphonique.

La Cour d'appel en conclut que le salarié bénéficiait de la protection contre le licenciement prévu à l'article L.121-6(3) du code du travail et que le licenciement est par conséquent abusif.



- 3. L'article L.512-4(5) al.2 du Code du travail en vertu duquel « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt » ne vaut que dans les relations entre employeur et salarié et non pas vis-à-vis de l'Etat qui a droit de la part de l'employeur au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de référence**

Arrêt de la Cour d'appel du 9 février 2012, numéro 36311 du rôle

Les faits

A a fait convoquer la société B sàrl. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat et s'entendre condamner à lui payer le montant total de 20 000 euros.

Le jugement du Tribunal du travail

Un jugement du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 20 mai 2010 a dit le licenciement avec effet immédiat de A abusif et condamné B sàrl. à lui payer 3 596,29 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 500 euros à titre de préjudice moral et sursis à statuer quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, .a dit non fondée la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et a dit irrecevable la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

Par exploit du 29 juin 2010, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a relevé appel du jugement du 20 mai 2010.

L'arrêt de la Cour d'appel

Les arguments de l'Etat

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande en instance d'appel principalement la condamnation de B sàrl. au montant de 17 734,45 euros avancés à A à titre d'indemnités de chômage pour la période du 12 octobre 2009 au 28 février 2010, subsidiairement il demande le remboursement de ce montant de la part de A.

Les arguments de l'employeur B s.à.r.l.

B sàrl. demande principalement la confirmation du jugement entrepris, subsidiairement, elle conteste la demande de l'ETAT dans son quantum.

La partie intimée B sàrl. affirme que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a droit tout au plus au montant de 2 673,24 euros. L'Etat n'aurait de recours contre l'employeur qui a abusivement licencié le salarié qu'à hauteur de la période de référence fixée par le juge en vertu de l'article L. 521-4. (5) du code du travail. En l'occurrence, la période de référence aurait été fixée par jugement du 20 mai 2010 du 12 octobre 2009 au 28 février 2010 et dans cette période de

référence était comprise la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Il y aurait dès lors lieu à déduction du montant revenant à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à titre d'indemnités de chômage touchées pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il appartiendrait à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de demander le remboursement de ce montant de la part du salarié.

B sàrl. estime encore que le jugement entrepris ne pourrait être réformé étant donné qu'elle aurait payé au salarié ce qu'elle lui devait.

Les arguments du salarié A

A demande principalement la confirmation du jugement entrepris.

Sinon il conclut à l'irrecevabilité de la demande subsidiaire tendant au remboursement à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG des indemnités de chômage touchées, l'employeur étant la partie succombant au litige. L'article L.521-4. (5) du code du travail ne prévoirait que la condamnation au remboursement à l'Etat des indemnités de chômage versées au salarié par la partie succombant au litige, en l'occurrence B sàrl. En l'espèce, les indemnités de chômage attribuées au salarié en raison de l'autorisation lui accordée en vertu de l'article L. 521-4. (2) et (3) lui demeuraient acquises dans le cas où le licenciement a été déclaré abusif. L'appel de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG devrait partant être déclaré irrecevable à son égard.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG confirme qu'il a payé pendant la période de référence du 12 octobre 2009 au 28 février 2010 le montant de 6 769,45 euros à titre d'indemnités de chômage. Il réclame cependant le montant total de 17 734,45 euros des indemnités de chômage payés à A suite au licenciement abusif par B sàrl. en argumentant que le dédommagement de l'Etat devrait être aussi global que possible.

Le raisonnement de la Cour d'appel

La Cour retient que le jugement du 20 mai 2010, a fixé une période de référence pour le calcul du préjudice matériel accru à A du fait de son licenciement abusif jusqu'au 28 février 2010. Ayant été licencié avec effet immédiat le 12 octobre 2009, la période de référence s'étend donc sur une période de trois mois et demi.

Pendant cette période, A a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire, soit 3 596,29 euros. Il a encore bénéficié d'indemnités de chômage d'un montant de 6 769,53 euros pendant la période de référence fixée par les juges de première instance.

L'article L. 521-4 (5) al.1er du code du travail dispose que « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »

En application de cet article, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a droit de la part de l'employeur, B sàrl., au paiement du montant de 6 769,53 euros équivalant aux indemnités de chômage versées à A pendant la période de référence du 12 octobre 2009 au 28 février 2010 fixée par jugement du 20 mai 2010.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG au remboursement par l'employeur des indemnités de chômage payées au salarié dépassant la période de référence fixée par les premiers juges doit être déclarée non fondée en application du prédict article.

Bien que l'article L.512-4. (5) al.2 stipule que « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt », cette disposition ne vaut que dans les relations entre employeur et salarié et non pas vis-à-vis de l'Etat qui a droit de la part de l'employeur au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de référence, indépendamment des montants versées par l'employeur au salarié à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

En l'espèce, B sàrl. n'ayant pas relevé appel contre les deux jugements de première instance, ne peut réclamer le remboursement de la part de A du montant auquel l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a droit à titre d'indemnités de chômage pour la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

En vertu de l'article L. 521-4 (5) al.3 qui dispose qu'en cas de licenciement déclaré abusif « les indemnités de chômage attribuées au salarié sur base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) lui demeurent acquises », le remboursement des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ne peuvent lui être réclamés par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

En conséquence, il y a lieu de condamner B sàrl. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 6 769,53 euros équivalant aux indemnités de chômage versées à A pendant la période de référence du 12 octobre 2009 au 28 février 2010 fixée par jugement du 20 mai 2010, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 19 novembre 2009 jusqu'à solde.

Explications

Le licenciement avec effet immédiat en date du 12 octobre 2009 prononcé à l'égard du salarié A a été jugé abusif par le Tribunal du travail.

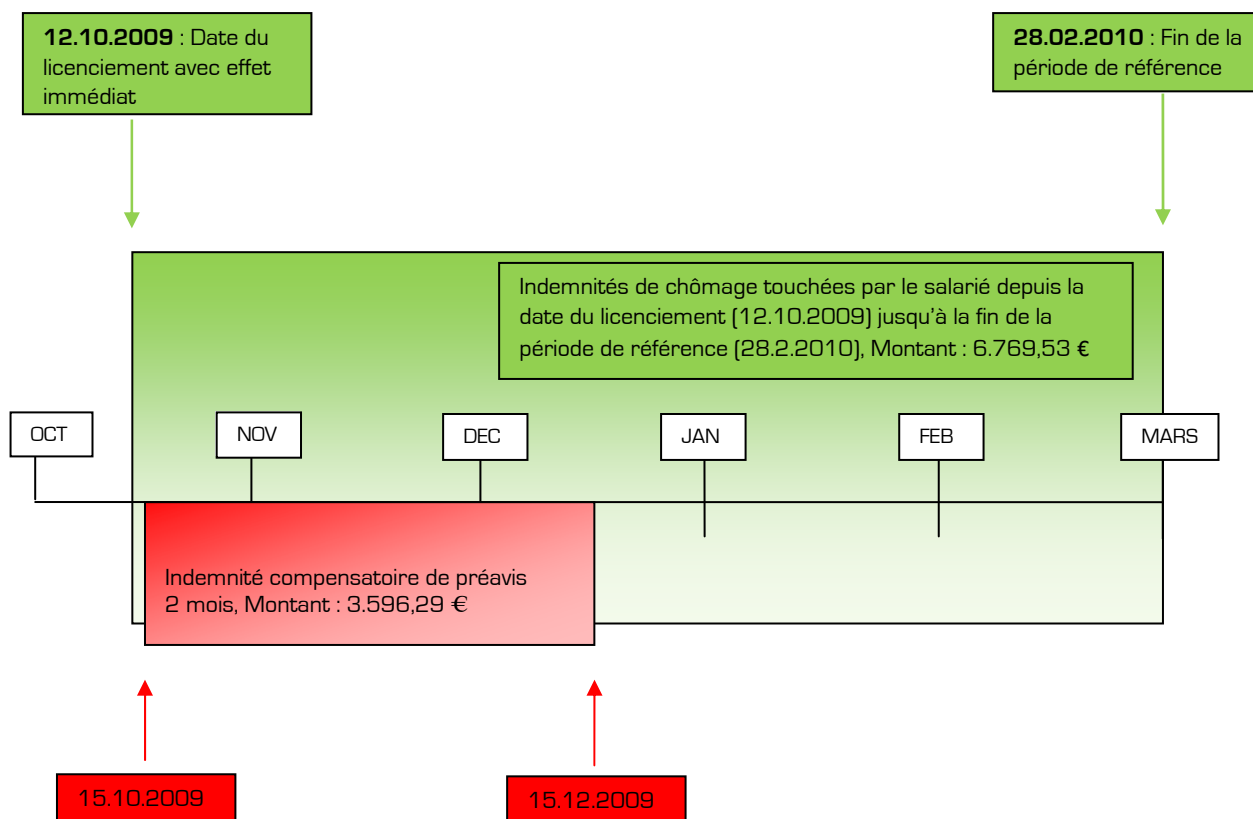
Le Tribunal du travail a fixé période de référence destinée à réparer le dommage matériel subi par A en relation causale directe et nécessaire avec le licenciement abusif à partir du 12 octobre 2009, date du licenciement avec effet immédiat jusqu'au 28 février 2010. C'est la période qui, selon les juges, doit raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi.

Pendant la période de référence, A a bénéficié tant d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire, soit 3.596,29 euros que d'indemnités de chômage d'un montant de 6.769,53 euros.

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, il incombait à B, l'employeur, de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage touchées par le salarié A pendant la période de référence.

B arguait qu'il fallait déduire du montant de remboursement des indemnités de chômage (6.769,53 euros) touchées par le salarié pendant la période de référence allant du 12.10.2009 au 28.02.2010 le montant de l'indemnité compensatoire de préavis de 2 mois équivalant à 3.596,29 euros.

La Cour d'appel a décidé toutefois qu'en vertu de l'article L.512-4(5) al.2, l'Etat a droit de la part de l'employeur B au remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de référence, soit 6.769,53 euros.



4. Licenciement pendant la période d'essai- salarié en incapacité de travail dûment constatée- interdiction de licencier pendant la durée de la maladie- prorogation de la période d'essai pour la durée de la suspension (max. 1 mois). Indemnisation du préjudice matériel réellement subi- absence de préjudice moral

Arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2012, numéro 36377 du rôle

Faits et rétroactes

En date du 16 juillet 2009, la salariée B a fait convoquer son ancien employeur, la s.à r.l. A, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer son licenciement intervenu le 12 juin 2009 nul, sinon abusif et pour s'y entendre condamner au paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral et matériel.

A l'appui de sa demande, B expliqua qu'elle a été au service de la société A du 3 mars 2009 au 6 juillet 2009 en tant que secrétaire, suivant contrat de travail comprenant une période d'essai de six mois, et qu'en date du 12 juin 2009, elle a été licenciée.

Par jugement rendu contradictoirement le 14 juin 2010, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné la s.à r.l. A à payer à B des dommages et intérêts pour préjudice matériel.

Le 21 juillet 2010, l'employeur a relevé appel contre ce jugement de première instance et demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement justifié et de débouter la salariée de ses demandes.

Quant au caractère abusif du licenciement

Raisonnement de l'employeur

A l'appui de son recours, l'employeur expose qu'en matière de contrat à l'essai, le salarié n'est, en cas de maladie dûment documentée par un certificat d'incapacité de travail, protégé contre un licenciement que pendant une durée d'un mois. L'employeur expose que la salariée était en état d'incapacité de travail depuis le 12 mai 2010 et que la protection contre le licenciement s'est achevée en date du 11 juin 2009, de sorte que l'employeur était en droit de résilier le contrat à l'essai avec préavis en date du 12 juin 2009.

Argumentation de la salariée

La salariée B de son côté est d'avis que la période d'essai prévue à son contrat de travail s'étendait du 3 mars au 2 septembre 2009 et qu'elle était en incapacité de travail médicalement constatée du 12 mai au 24 juillet 2009. Il en résultait que le contrat de travail était suspendu du 12 mai au 12 juin 2009 et que la période d'essai fut prolongée en l'espèce d'un mois en raison de la maladie de la salariée pour s'étendre dès lors jusqu'au 3 octobre 2009. La salariée estime que l'employeur a procédé au licenciement en date du 12 juin 2009 alors qu'elle était couverte par un certificat de maladie.



Analyse de la Cour d'appel

Le moyen de l'employeur consistant à affirmer qu'en matière de contrat à l'essai le salarié n'est, en cas de maladie dûment documentée par un certificat d'incapacité de travail, protégé contre un licenciement que pendant la durée d'un mois, procède d'une lecture inexacte de l'article L.121-5.(2) alinéa 6 du Code du travail qui stipule qu' « en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois. »

De l'avis de la Cour, le raisonnement de l'employeur serait exact si le salarié avait été en incapacité de travail uniquement pendant un mois, soit en l'occurrence du 12 mai au 12 juin, auquel cas il aurait pu être licencié à son retour au travail, ne bénéficiant à ce moment plus de la protection contre le licenciement.

Or, en l'espèce, la salariée était absente pour cause de maladie du 12 mai au 24 juillet 2009, donc également à la date du licenciement. Par ailleurs l'employeur ne conteste pas que la salariée était en incapacité de travail à la date du licenciement et qu'elle l'en avait informé suivant les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le Tribunal de première instance a donc correctement retenu que la salariée ayant été incapable de travailler à partir du 12 mai 2009, l'exécution du contrat à l'essai a été suspendue pendant la période maximale d'un mois et que la période d'essai a dès lors été prolongée d'un mois, soit jusqu'au 2 octobre 2009.

Il suit des développements qui précèdent que le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a décidé que le licenciement intervenu le 12 juin 2009 est abusif pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6.(3) du Code du travail.

Quant à l'indemnisation des préjudices

Préjudice matériel

L'employeur soutient que c'est à tort que la salariée B s'est vue allouer un montant de 1.859,35 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif. L'employeur estime qu'en effet, les parties étaient liées par un contrat à l'essai au moment du licenciement, de sorte que la situation de la salariée était précaire, alors que, durant la durée de l'essai, en l'espèce trois mois, chaque partie avait la possibilité, moyennant certaines conditions de forme, de mettre un terme à l'essai sans fournir de motif.

De l'avis de la Cour d'appel, le jugement de première instance a correctement motivé sa décision comme suit :

« Le dommage matériel de la salariée se limite, en l'espèce, à la perte de salaire découlant du non-respect de l'interdiction de licenciement pendant la période d'incapacité de travail. La salariée a, suivant certificats médicaux versés en cause, été incapable de travailler jusqu'au 24 juillet 2009. Dans l'hypothèse de l'absence d'une nouvelle prolongation de l'incapacité de travail après le 24 juillet 2009, l'employeur aurait valablement pu licencier la requérante avec un préavis de 24 jours le 25 juillet 2009. Le contrat de travail aurait alors pris fin non pas le 6 juillet 2009, mais le 18 août 2009.

Le Tribunal évalue, dès lors, ex aequo et bono, le dommage matériel au montant correspondant à la perte de revenus au cours de la période de 43 jours courant du 7 juillet 2009 au 18 août 2009. »



Le jugement de première instance est par conséquent à confirmer, par adoption des motifs, en ce qu'il a accordé à la salariée B le montant de 1.859,35 € du chef de préjudice matériel.

Préjudice moral

La salariée B interjette appel incident quant au préjudice moral et réclame de ce chef un montant de 2.000 €.

Le Tribunal du travail avait débouté la salariée de sa demande en statuant que cette dernière a droit à être indemnisée du préjudice effectivement subi par elle à la suite de la résiliation abusive de son contrat à l'essai. Le juge de première instance estimait que comme la salariée licenciée au cours de la période d'essai n'avait cependant aucune garantie d'obtenir un contrat définitif, elle n'a pas subi de dommage moral en relation causale avec le licenciement intervenu.

La Cour d'appel confirme ce raisonnement.

