FEDIL

Publikation - 09/05/2017

BRÈVES DE JURISPRUDENCE 01/2017: L'ABSENCE INJUSTIFIÉE DU SALARIÉ

Zusammenfassung / Inhalte

BRÈVES DE JURISPRUDENCE 1/2017:

L'absence injustifiée du salarié

INTRODUCTION

TABLE DES MATIÈRES

1. Absence injustifiée sur une période de 4 jours : Licenciement justifié

1. Première affaire

2. Deuxième affaire :

2. Absence injustifiée sur une période de 5 jours : Licenciement justifié

3. Absence injustifiée sur une période de 6 jours : Licenciement justifié

4. Absence injustifiée sur une période de 7 jours : Licenciement abusif

5. Absence injustifiée sur une période de 8 jours : Licenciement abusif

BRÈVES DE JURISPRUDENCE 1/2017:

L'ABSENCE INJUSTIFIÉE DU SALARIÉ

INTRODUCTION

Pour bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, le salarié malade doit remplir, en vertu de l'article L.121-6. (3) du Code du travail, 2 obligations cumulatives:

- la première obligation consiste à informer l'employeur le premier jour de son absence;
- la deuxième consiste à justifier son absence en faisant parvenir à l'employeur un certificat médical dans un délai de 3 jours. Cette deuxième obligation implique que l'employeur doit avoir reçu le certificat médical endéans les 3 jours.

Si le salarié ne satisfait pas à ces 2 obligations, il n'est pas protégé contre un éventuel licenciement pendant sa maladie. Or, la simple absence de protection contre le licenciement ne permet pas forcément à l'employeur de justifier le licenciement du salarié. En effet, au cas où le salarié décide d'agir en justice, il revient toujours aux juges de décider, séparément dans chaque affaire, si le seul non-respect de ses obligations en matière d'information et de communication du certificat médical constituait une faute suffisamment grave pour licencier le salarié. Cette appréciation se fait au cas par cas, sur base de toutes les circonstances de la cause, et notamment du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié, et des conséquences du licenciement.

Les extraits de jugements qui suivent montrent que cette appréciation par les juges est très variable d'une affaire à l'autre, ce qui le rend de plus en plus difficile pour l'employeur d'apprécier, le moment donné, s'il peut ou non licencier pour faute le salarié qui se trouve en absence injustifiée.

TABLE DES MATIÈRES

1. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 4 JOURS: LICENCIEMENT JUSTIFIÉ
    1. *Première affaire*
    2. *Deuxième affaire*
2. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 5 JOURS: LICENCIEMENT JUSTIFIÉ
3. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 6 JOURS: LICENCIEMENT JUSTIFIÉ
4. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 7 JOURS: LICENCIEMENT ABUSIF
5. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 8 JOURS: LICENCIEMENT ABUSIF

1. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 4 JOURS : LICENCIEMENT JUSTIFIÉ

1. Première affaire

L'information exigée par l'article L.121-6 du Code du travail doit être donnée à l'employeur ou à une personne qualifiée pour la recevoir et la lui transmettre.

[…]

Or, même s'il résulte du contrat de travail que le lieu de travail et la prise de service du salarié se trouve au dépôt DPD à Bettembourg et que le salarié devait s'y rendre tous les jours pour récupérer les colis à distribuer, il laisse d'être établi que son certificat médical devait être remis à cet endroit.

En effet, l'entrepôt DPD situé à Bettembourg ne constitue pas le siège social de

la société B et les personnes présentes au dépôt ne travaillaient pas pour le compte de l'intimée.

[…]

Dans ces conditions le fait que D a précisé que la dame à qui il a parlé au dépôt « connaissait M.B » et que le témoin lui a demandé de remettre le certificat médical à M.B ne permet pas de retenir la théorie du mandat apparent invoquée par l'appelant et de conclure qu'il a été remis à un représentant qualifié de l'employeur pour le recevoir.

La déclaration du témoin ne permet pas non plus de conclure que l'employeur a effectivement réceptionné le certificat dans le délai légal de trois jours, d'autant plus que le gérant de la société conteste avoir été quotidiennement présent au dépôt DPD à Bettembourg.

Comme il est constant en cause que la copie du certificat médical du 11 mars 2014 destinée à l'employeur portant sur la période du 11 au 14 mars 2014 envoyée par la poste n'a été réceptionnée par l'employeur que le 18 mars 2017 et que le salarié n'a pas non plus établi avoir prévenu son employeur de la prolongation de son état d'incapacité de travail en date du 17 mars 2014, la société B a, face à une quatrième journée d'absence non justifiée de A, régulièrement pu licencier le salarié qui se trouvait encore en période d'essai. »

CSJ III 26.01.2017 n° 42301

2. Deuxième affaire :

« Le tribunal a enfin retenu le fait qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas encore reçu de certificat d'incapacité de travail le quatrième jour de la prolongation de la maladie du requérant ne permet pas, à lui seul, de retenir une faute grave dans le chef de ce dernier qui avait été absent pour cause de maladie à partir du 9 novembre 2010 et avait dûment justifié ses absences jusqu'à la date du 12 décembre 2010.

[…]

La Cour constate qu'B, en n'ayant pas prévenu son employeur le lundi 13 décembre 2010, soit le premier jour de son empêchement, qu'il allait prolonger son incapacité de travail, en allant consulter un médecin seulement le lendemain, soit le 14 décembre 2010 pour se voir attester une incapacité de travail avec effet rétroactif et en n'ayant pas pris soin de s'assurer que son certificat médical fût effectivement réceptionné par son employeur, a affiché un comportement fautif et désinvolte de nature à rompre la confiance de son employeur en lui.

Abstraction faite de la question de savoir si B avait déjà, dans le passé, omis d'avertir son employeur de ses prolongations de maladie antérieures, force est de constater que son comportement à partir du lundi 13 décembre 2010 a nécessairement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, étant donné que son employeur non averti de son incapacité de travail pour cause de maladie a dû, sur le moment, modifier les plannings de travail de ses chauffeurs de bus pour tenir compte de l'absence d'B et qu'il a dû encore les adapter dans les jours suivants, sans connaître la durée prévisible de cette absence.

Il s'y ajoute, que l'absence inopinée et incertaine d'B se situait également avant les vacances de Noël, de sorte à admettre, conformément aux conclusions de la A s.à r.l., que les répercussions étaient d'autant plus perturbatrices, au vu de l'existence d'un certain nombre de congés pris par ses salariés pendant cette période. Le fait que la A s.à r.l. n'a pas, dans sa lettre de licenciement, précisé

tous les inconvénients et les répercussions liées à l'absence d'B ne saurait amoindrir la gravité des fautes de celui-ci.

Finalement, il appert des pièces que pendant sa courte durée d'ancienneté d'une année et demie auprès de la A s.à r.l., B avait déjà fait l'objet de trois avertissements pour des faits en relation avec l'exécution de son travail. Même si dans ces lettres, l'employeur n'a pas reproché à son salarié une absence d'information de son état de maladie pour les périodes antérieures à celle du 13 au 29 décembre 2010, il n'en demeure pas moins que les faits reprochés à B dans ces avertissements corroborent son comportement désinvolte.

Il suit des considérations qui précèdent que les fautes commises par B étaient de nature à rompre la confiance que l'employeur avait dans son salarié et d'une gravité suffisante pour justifier son congédiement avec effet immédiat. »

CSJ III 4.02.2016 n° 42452 du rôle

2. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 5 JOURS : LICENCIEMENT JUSTIFIÉ

Résumé : La salariée ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son premier certificat, sans informer l'employeur d'une prolongation de sa maladie. Le certificat de prolongation de maladie ne peut être remis à l'employeur en raison les problèmes de distribution des courriers au sein de la société, problèmes relevant de la responsabilité de la Poste. Malgré ce fait et malgré son ancienneté de services de plus de 10 ans, les juridictions considèrent que l'absence injustifiée de la salariée pendant 5 jours ouvrables constitue une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Leur raisonnement est le suivant :

« **– quant à la protection légale contre le licenciement :**

[…] A n'établit ni avoir averti son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, ni lui avoir remis le certificat médical dans les trois jours de son absence.

S'il résulte du récépissé d'envoi de la lettre recommandée que celle-ci a été postée le 1er mars 2013 à 09:14 heures, il n'est pas pour autant établi que la société B l'ait réceptionnée dans les trois jours, ou encore avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Les mentions figurant sur l'enveloppe de la lettre recommandée qui a été retournée le 4 avril 2013 à A ne permettent en effet pas de retenir que la société B l'a refusée après en avoir été avisée, alors que non seulement la case « refusé » est cochée mais également la case « non réclamé ». La case « refusé » semble de surcroît avoir été barrée.

[…]

– quant à la gravité de la faute :

L'inexécution par la salariée de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement ou de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical, ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute grave autorisant le renvoi immédiat de la salariée. Il appartient au juge d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Constitue aux termes de l'article L.124-10 du contrat de travail un motif grave de licenciement tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et la jurisprudence d'ajouter un fait ou une faute qui compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

[…]

La Cour constate qu'en l'espèce, A, malgré le fait qu'elle avait posté en temps utile un certificat de prolongation de maladie, a fait preuve d'une attitude désinvolte par le fait qu'elle n'a pas jugé utile d'avertir son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, respectivement qu'elle ne s'était pas assurée de la bonne réception par l'employeur de son certificat de prolongation de maladie s'étendant encore sur plusieurs semaines à partir du 28 février 2013 afin que ce dernier puisse prendre des dispositions nécessaires pour pourvoir à son absence.

En effet, si l'employeur admet qu'il avait été informé par la salariée de l'opération chirurgicale du 31 janvier 2013, il n'est pas pour autant établi qu'il devait savoir que l'incapacité de travail initiale d'une durée d'un mois allait être prolongée d'une nouvelle durée plus longue. Nonobstant la taille réduite de l'entreprise, il n'est pas non plus certain que les deux collègues de travail et l'employeur de A étaient au courant de ses problèmes de santé depuis 2009 et qu'ils devaient savoir que l'incapacité de travail consécutive à l'opération du 31 janvier 2013 allait perdurer au-delà de la durée initiale d'un mois prévue par le certificat médical du Dr. F du 30 janvier 2013.

La Cour considère que cette attitude désinvolte de la salariée était de nature à compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que :

« Dès lors, l'absence de A de son lieu de travail pendant cinq jours ouvrables, sans que l'employeur n'ait été informé par téléphone ou par d'autres moyens le premier jour de la prolongation de l'incapacité de travail ou se soit vu remettre un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence, constitue une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat. »

CSJ III 12.01.2017 n° 41466 du rôle

Commentaire : les juges retiennent dans la présente affaire une attitude désinvolte de la salariée qui, tout en ayant posté le certificat de maladie dans les délais, ne s'était pas assurée de la bonne réception de celui-ci par l'employeur. Dans une affaire du 17 décembre 2015 n° 41186 cependant, la cour d'appel avait au contraire déclaré abusif un licenciement avec effet immédiat dans une situation toute à fait comparable. Dans cette affaire en effet, le certificat fut posté en France par courrier recommandé le premier jour mais n'était pas parvenu à l'employeur endéans les 2 jours. Selon l'employeur, la salariée aurait dû savoir déjà au moment de l'envoi du certificat, qu'il n'allait pas arriver à temps. Dès lors, l'employeur reprochait à la salariée, une mauvaise foi et une absence injustifiée pendant 5 jours. Or, la cour d'appel n'était pas d'accord qu'une intention de nuire était donnée dans le chef de la salariée.

3. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 6 JOURS :

LICENCIEMENT JUSTIFIÉ

Résumé : La salariée est licenciée pour une absence injustifiée de 6 jours. En effet, après avoir informé le premier jour son employeur de la prolongation de sa période d'incapacité de travail par des « SMS », ce dernier ne fut pas en possession de son certificat médical dans les 3 jours.

Selon la Cour d'appel ce fait :

« [...] ne constitue pas forcément, ni automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge étant tenu d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Dans le cas d'espèce, s'il est établi que la salariée a informé son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, qu'elle a posté le certificat médical dans les trois jours et que son absence était donc justifiée par la maladie, il n'en reste pas moins que l'employeur, de son côté, n'a jamais reçu de certificat médical, qu'il a attendu six jours sans avoir de nouvelles, de sorte qu'il était dans l'ignorance complète non seulement de la cause exacte de cette absence mais encore de la durée prévisible de cette absence, ainsi que de la date probable de la reprise de son activité par la salariée, l'empêchant de pourvoir de façon concrète à son remplacement et d'organiser le bon déroulement de la gestion de son entreprise de petite taille.

Dans la mesure où il n'incombe pas à un employeur de se renseigner sur les causes de l'absence de sa salariée, mais qu'il incombe à la salariée de faire les diligences nécessaires pour mettre son employeur au courant des raisons et de la durée de son absence, respectivement de vérifier si ses diligences ont abouti, il y a lieu de retenir, à l'instar du tribunal du travail, que cette attitude désinvolte sur une période de six jours de la salariée, au service de l'employeur depuis seulement six mois, en tant qu'elle est de nature à compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise, constitue une faute d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis.»

CSJ III 15.12.2016 n° 43304 du rôle

4. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 7 JOURS : LICENCIEMENT ABUSIF

Résumé : Le salarié est licencié avec effet immédiat alors que, après avoir informé son employeur le premier jour de son absence, il l'a laissé sans nouvelles par la suite, pendant une période de 7 jours. Le tribunal du travail n'est pas d'avis que la non-remise du certificat dans les 3 jours constitue une faute d'une gravité suffisante pour licencier le salarié sans préavis. La Cour d'appel arrive à la même conclusion :

« [...] La non-remise du certificat médical dans les trois jours ne constitue pas nécessairement et automatiquement une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il incombe encore toujours aux juridictions du travail d'apprécier la gravité du motif invoqué suivant les critères prévus par la loi.

[...] au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que le requérant a informé la partie défenderesse de sa maladie le premier jour de son incapacité de travail et qu'il a envoyé son certificat médical par la poste, et que l'absence injustifiée constitue un fait unique et isolé sur une période de presque dix ans de service sans autres avertissements de la part de l'employeur

sur la qualité du travail et la capacité de travailler du salarié {…} l'absence injustifiée du requérant ne justifiait pas son licenciement avec effet immédiat {…} le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.»

CSJ III 26.01.2017 n° 43652 du rôle

5. ABSENCE INJUSTIFIÉE SUR UNE PÉRIODE DE 8 JOURS : LICENCIEMENT ABUSIF

Résumé : Le salarié est licencié après une absence injustifiée de 8 jours. Il n'avait ni respecté le délai pour informer l'employeur de la prolongation de sa maladie, ni celui pour lui communiquer le certificat de prolongation. Cependant, pendant la période où l'employeur lui reproche d'avoir été en absence injustifiée, le salarié se trouvait à l'hôpital. Même si le salarié n'avait pas utilisé la possibilité prévue par l'article L. 121-6. (4) du Code du travail de présenter, dans les 8 jours, un certificat médical attestant d'une hospitalisation urgente, pour rendre nulle et sans effets la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable, la Cour d'appel considère que:

« {…} compte tenu du fait que la situation du salarié au moment des faits soit, ses absences, son hospitalisation et son opération, est justifiée par des certificats médicaux versés en cause, la gravité de la situation de santé dans laquelle se trouvait le salarié est dès lors avérée.

Compte tenu du fait que le salarié était absent depuis plusieurs mois avant son licenciement, l'employeur, qui n'est certes pas tenu de se renseigner sur la situation de son salarié absent et qui ne donne pas de nouvelles, pouvait néanmoins admettre, ou se douter, qu'elle n'était pas bonne.

Sans dénier que le salarié ait commis une négligence, en laissant son employeur sans nouvelles depuis le 28 janvier 2013, la Cour estime cependant que ce comportement, eu égard aux circonstances de fait ci-avant indiquées et au fait que le salarié a investi 20 années de sa vie professionnelle dans la société de l'employeur, ce qui laisse supposer un parcours professionnel et une relation de confiance irréprochables, ne constitue pas, dès lors qu'il s'agissait d'un acte isolé et unique, une faute suffisamment grave pour licencier le salarié, âgé de presque 50 ans, en le privant des indemnités légales de licenciement.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier. »

CSJ III 10.12.2015 n° 41877