

L'actualité du droit du travail

# Concrètement, à partir de quand l'employeur peut-il procéder au licenciement du salarié à la suite d'une incapacité de travail ? (1)

Cette rubrique, à paraître tous les mois, a pour but d'informer le lecteur, avisé ou non, de manière claire et concise des sujets d'actualité et des nouveautés en matière de droit du travail aussi bien au niveau des législations luxembourgeoise et européenne qu'au niveau des décisions de justice et cela chaque fois que la nouveauté en question est censée avoir des répercussions sur la vie et le fonctionnement des entreprises luxembourgeoises.

**A**fin de bénéficier du régime de protection contre tout licenciement instauré par l'article L.121-6 du Code du travail, tout salarié en incapacité de travail pour maladie ou accident est tenu :

(i.) d'informer son employeur le premier jour de son absence, et  
(ii.) de remettre à ce dernier un certificat médical au plus tard le troisième jour de l'absence.

De telles obligations cumulatives s'appliquent également en cas de prolongation de la maladie.

Qu'en est-il lorsque, dès le premier jour qui suit la fin de la période d'incapacité de travail, l'employeur notifie un licenciement au salarié, à défaut d'information par le salarié de la prolongation de sa maladie ?

- Le salarié, du fait qu'il a jusqu'à la fin du premier jour d'incapacité de travail à minuit pour informer son employeur, doit-il bénéficier d'une protection contre tout licenciement pendant l'intégralité de cette journée, jusqu'au soir à minuit ?

- Ou bien, du fait qu'au moment où l'employeur a envoyé son courrier de licenciement, il n'avait été nullement informé d'une quelconque prolongation,

le licenciement est régulier sur ce point ?

Dans un arrêt rendu en date du 12 mars 2015, la Cour d'appel avait estimé que «le salarié malade est autorisé par la loi à informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour jusqu'à minuit (...) En licenciant le salarié avec effet immédiat le premier jour de la prolongation de la maladie, l'employeur a agi prématurément et intempestivement, donc en violation de la loi»<sup>(2)</sup>.

La troisième chambre de la Cour d'appel vient de prendre une position tout à fait différente, dans une affaire récente similaire<sup>(3)</sup>.

En l'espèce, il était reproché à une salariée aide-cuisinière d'avoir laissé à l'issue de son service, le gaz

ainsi que la friteuse du restaurant allumés, et ce après deux avertissements à ce sujet. Il convient d'ajouter que la salariée avait seulement 8 mois d'ancienneté.

Considérant ces faits comme une faute grave, l'employeur avait notifié à la salariée son licenciement avec effet immédiat le vendredi 2 octobre 2015 à 14.52 heures, soit le lendemain de l'expiration de la période d'incapacité de travail initiale de la salariée allant du mardi 29 septembre 2015 au jeudi 1<sup>er</sup> octobre 2015.

La salariée, estimant bénéficier du régime de protection contre un licenciement, a demandé à voir déclarer son licenciement comme étant abusif. La salariée prétendait en effet avoir informé l'em-

ployeur de son absence le vendredi 2 octobre 2015 à 10.00 heures et lui avoir remis, via son frère, un certificat médical le même jour à 18.00 heures. La salariée était par ailleurs d'avis que les motifs de son licenciement n'étaient pas suffisamment graves pour justifier son congédiement sans préavis.

De son côté, l'employeur soutenait n'avoir reçu aucune information le vendredi 2 octobre 2015 relative à la prolongation de la maladie de la salariée - qui était censée être en «repos» ce jour-là - et n'avoir réceptionné le certificat médical de prolongation qu'en date du lundi 5 octobre 2015 vers 17.00 heures.

La Cour d'appel a par conséquent été amenée à vérifier si les conditions de l'article L.121-6 du Code du travail étaient remplies afin de déterminer si au moment de la notification du licenciement, la salariée était ou non protégée contre la résiliation de son contrat de travail. Selon la Cour, pour que la salariée bénéficie d'une telle protection, elle «aurait dû informer son employeur de la prolongation de son incapacité de travail le 2 octobre 2015 et/ou lui verser un certificat médical le même jour».

La preuve de ces faits incombe toujours exclusivement au salarié.

En l'espèce, la Cour a relevé que les preuves apportées par la salariée ne corroboraient aucune de ses prétentions selon lesquelles elle aurait dûment informé l'employeur et communiqué son certificat médical dès le vendredi 2 octobre 2015, soit le premier jour de la prolongation de sa maladie.

Au contraire, les attestations versées par la salariée apparaissaient comme étant en contradiction avec l'attestation versée par le directeur du restaurant suivant laquelle le certificat médical de prolongation n'a été réceptionné que le lundi 5 octobre 2015. De plus, la salariée avait correspondu avec son employeur durant le weekend via Facebook et à

aucun moment, elle n'avait évoqué la prolongation de son arrêt de travail.

Dans ce contexte, la Cour a jugé que «Faute d'avoir prouvé<sup>(4)</sup> avoir accompli les deux obligations prévues par l'article L.121-6 du code du travail lui permettant d'être protégée contre le licenciement, l'employeur était autorisé à la licencier en date du 2 octobre 2015».

Au surplus, la Cour a déclaré le licenciement avec effet immédiat de la salariée justifié, considérant que cette dernière avait violé les règles de sécurité les plus élémentaires, comportement qui était de nature à rompre définitivement la confiance de l'employeur.

En se positionnant ainsi, la Cour a donc validé le licenciement notifié le lendemain de l'expiration du certificat médical, à défaut pour le salarié d'avoir prévenu l'employeur du renouvellement de sa maladie.

Une telle position semble cohérente, car le jour qui suit une période de maladie n'est pas légalement frappé d'une présomption automatique qu'il y aura prolongation de l'incapacité de travail précédente. Or, qu'il y ait une incapacité de travail antérieure ou pas, l'employeur n'a - a priori - pas d'interdiction de licencier, tant qu'il n'est pas même informé d'une incapacité de travail du salarié, ou d'une prolongation d'une telle incapacité.

Guy CASTEGNARO (cf. portrait) et Ariane CLAVERIE  
Avocat à la Cour et Avocat  
CASTEGNARO - Ius Laboris Luxembourg

1) Les textes et les jurisprudences cités dans le présent article sont repris sur le site [Legiwork.lu](http://legiwork.lu).

2) Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40824 du rôle.

3) Cour d'appel, 29 juin 2017, n°44389 du rôle.

4) Concernant les preuves apportées par la salariée, il est intéressant de noter que la Cour d'appel a rejeté une attestation testimoniale et a refusé de la prendre en compte car «il est clair que cette attestation a été rédigée par deux personnes différentes sans la moindre faute d'orthographe, de sorte qu'il persiste un doute quant au fait qu'elle émane du témoin certifié».

Communication &amp; finance :

Par Jérôme BLOCH, 360Crossmedia

**L**a communication obligatoire imposée par le régulateur du secteur financier n'est plus suffisante. Les entreprises doivent maîtriser leur communication globale pour soigner leur compétitivité. Analyse.

Communiquer sur 3 niveaux

Une entreprise doit aujourd'hui être capable de communiquer sur trois niveaux. 1. La publication «obligatoire» d'informations relatives par exemple aux fonds, aux capitaux propres, aux bilans et aux rapports du contrôle interne et externe. 2. La communication «volontaire», qui vise généralement des journaux financiers prestigieux comme le Financial Times ou le Wort au Luxembourg. 3. La communication «subie».

Cette dernière couvre tous les supports difficiles à contrôler, notamment internet et les réseaux sociaux. Dans cette dernière catégorie, la méthode consistant à interdire de communiquer en interne et en externe ne fonctionne plus : d'une

## Réduire l'asymétrie informationnelle

part elle permet à des personnes étrangères à l'entreprise de se faire entendre - souvent négativement - dès leur première publication, et d'autre part l'hyperactivité des employés sur les réseaux sociaux rend cette interdiction très inefficace.

Réduire l'asymétrie informationnelle

Donald Trump illustre parfaitement l'asymétrie informationnelle auxquelles les entreprises font face. Lorsque le prestigieux New York Times déploie des millions d'euros en loyers, personnel et frais divers pour informer 3 millions de personnes quotidiennement, le Président américain prend quinze secondes en sortant de sa douche pour toucher 37,5 millions de lecteurs. Cette asymétrie se retrouve pour les entreprises sous diverses formes : différence entre l'audience «contrôlée» et l'audience «hors de contrôle»; gap entre la vérité et les fake news ; gap entre l'information publiée par une personne légitime ou illégitime.

Qu'il s'agisse d'internet ou du monde réel, la seule solution permettant à une entreprise de réduire cette asymétrie consiste à aborder la communication de manière professionnelle et à la considérer comme un poste aussi important que le business development car les deux sont liés.



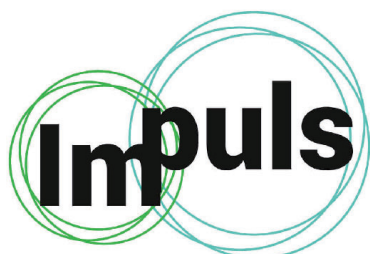
«Communication et business development sont liés.» Jérôme Bloch

Performance mode d'emploi

Le Luxembourg a amorcé sa mutation. Qui aurait imaginé il y a quelques années que la Banque de Luxembourg mette en scène ses employés sur des publicités ? Ou que les banques déposent des sommes considérables sur les réseaux sociaux ? Ou que les professionnels de la LPEA publient leur propre magazine et vidéos pour mieux informer le grand public ?

Une communication efficace utilise les mêmes ressorts que tout autre département performant d'une firme: 1. Un plan et des objectifs clairs permettant à la fois un 'story telling' efficace et une utilisation optimale de différents contextes, le tout de manière mesurable. 2. Une audience constamment croissante, en interne et en externe, via des stratégies de communication précises. 3. Des contenus prêts à l'emploi afin de faciliter la vie des journalistes et de fournir aux employés la matière autorisée pour communiquer, en temps réel. C'est facile, peu onéreux et cela permet de lever une armée de sympathisants pour porter la bonne parole. Tout l'inverse de la propagande et de l'image arrogante dont les banquiers ont été affublés lors de la crise financière.

## 1,2,3 Go Social fait peau neuve



Un programme plus orienté pratique

Rattachée à nyuko depuis 2015, l'équipe gérant le programme s'est inspirée des autres services offerts par l'asbl pour le moderniser et l'affuter. Pelagia Baxevani, manager 1,2,3 Go Social, explique : «Même si le programme fonctionne déjà très bien, nous avons voulu le rendre encore plus fonctionnel, plus pratique pour les entrepreneurs. Notre réflexion a été étayée par les feedbacks et suggestions des alumnis, et je n'ai aucun doute que cela

aura un réel impact positif.» Sur la forme, 1,2,3 Go Social change de nom et devient Impuls, d'un oeil à la fois à ses racines locales et son ambition. Impuls bénéficie d'une nouvelle identité, plus inclusif, et d'un nouveau site dédié (<http://impuls.lu/>). Sur le fond, l'accent est mis sur le dynamisme et la concrétisation de chaque projet entrepreneurial. La durée du programme se raccourcit, passant de douze mois à six, et permettant de proposer deux sessions par an plutôt qu'une, sans perdre en quantité ni en qualité. Les porteurs de projets sélectionnés se verront challengés sur des objectifs pratiques et bénéficieront d'un accompagnement approfondi pendant toute la durée du programme.

Des résultats concrets

Le nouveau mode de fonctionnement du programme se base sur la méthode Lean Canvas : plutôt que d'être jugés sur un document théorique volumineux, les porteurs de projets seront invités à se frotter rapidement à leurs utilisateurs et à

construire leur produit ou service avec eux. Ainsi, l'évaluation de fin de programme se fondera désormais sur trois critères : la partie théorique sera conservée mais allégée. Elle sera complétée par une session pratique sous la forme de pitches et une évaluation de l'objectif pratique personnalisé fixé en début de programme avec chaque entrepreneur. «Cette décision a été murement réfléchie et reflète notre volonté de voir se multiplier les créations d'entreprises sociales. Si nous pouvons, à notre échelle, agir en ce sens, pourquoi nous en priver !» ponctue Martin Guérin, CEO de nyuko.

Appel à projets

Pour mettre en pratique ces belles paroles, Impuls lance un appel à projets pour les dernières places disponibles de son cycle de rentrée : les candidatures sont ouvertes jusqu'au 27 septembre. Si vous avez une idée d'entreprise à but social, sociétal ou environnemental, le programme devrait répondre à toutes vos attentes.

**A**près cinq ans d'existence, le parcours 1,2,3 Go Social se modernise tant sur le fond que sur la forme et devient Impuls. Lancé en 2012, le parcours 1,2,3 Go Social s'adresse aux entrepreneurs de l'Economie Sociale et Solidaire et vise à les soutenir dans la réalisation de leur projet, en étroite collaboration avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire.

Avec une session par an, le concours comporte des formations, de l'accompagnement individuel, des mises en relation ainsi que du coaching par des experts. Les porteurs de projet ayant rendu le meilleur business plan social se voyaient mis en avant lors de la soirée annuelle de clôture, rendez-vous incontournable de l'entrepreneuriat social au Luxembourg.