Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit novembre deux mille dix.

Numéro 35867 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Pierre CALMES, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges NICKTS de Luxembourg du 4 mars 2010,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NICKTS,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NICKTS,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 juin 2010.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 19 mars 2009 devant le tribunal du travail de Luxembourg A, au service de la société B SARL, critiqua d'abusif son licenciement avec préavis intervenu le 27 août 2008 et réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Dans sa motivation du 23 septembre 2008 l'employeur reprocha à son ex-salariée une attitude irrespectueuse, des perturbations de service en raison des nombreuses absences pour cause de maladie et finalement la non-information le premier jour des différentes périodes de maladie.

La salariée contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés pour conclure au caractère abusif du licenciement.

Par un jugement du 26 janvier 2010 le tribunal du travail a, considérant que le premier motif invoqué était suffisamment précis, mais que le deuxième ne l'était pas, considérant que les défauts d'information de l'employeur le premier jour des différentes périodes de maladie constituaient un motif sérieux de licenciement, déclaré le licenciement que la s.à r.l. B a prononcé à l'encontre d'A en date du 27 août 2008 justifié, partant déclaré non fondée la demande d'A en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et l'a rejetée.

Quant au solde du salaire du mois d'août 2008 d'un montant de 82,33 euros et en présence de deux fiches de salaire contradictoires sur 10 heures de travail et en

l'absence de preuve par la salariée d'avoir travaillé pendant ces 10 heures, a rejeté sa demande pour ne pas être fondée.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Georges NICKTS de Luxembourg du 4 mars 2010, appel limité au caractère abusif du congédiement.

Elle demande à la Cour de réformer le jugement a quo et de déclarer le licenciement abusif pour voir condamner l'employeur à lui payer les montants réclamés.

Elle estime que tous les motifs invoqués sont imprécis ; elle soutient encore avoir informé son employeur le premier jour de ses absences; les listings téléphoniques le prouveraient ou du moins constitueraient une présomption grave, précise et concordante que l'employeur a été mis au courant de chaque incapacité de travail le jour même de sa survenance, de sorte que le jugement serait à réformer en ce sens.

L'employeur conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Il réitère ses contestations quant au défaut d'information le premier jour de la maladie ; il ajoute encore que la salariée n'a pas, pour toutes les périodes de maladie, versé les certificats de maladie en temps utile et précise que certains de ces certificats couvraient des périodes pour lesquelles elle s'était vu refuser du congé de récréation.

Il offre à titre subsidiaire de prouver par témoins les faits suivants :

« les certificats couvrant la période allant du 6 août 2008 au 17 août 2008 couvrent une période pour laquelle une demande de congé venait d'être refusée.
A avait menacé de se mettre en maladie si son employeur ne cédait pas à ses caprices déraisonnables. Les absences habituelles d'A ont fortement perturbé le bon fonctionnement de B s.à r.l. qui n'est qu'une toute petite structure. La désorganisation créée par ces absences habituelles était gravement exacerbée par le fait que la salariée ne prenait même pas la peine d'informer son employeur, ce qui souligne que ce dernier ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace. Le comportement désinvolte d'A, qui s'exprima encore dans le fait qu'elle raccrocha plusieurs fois au nez des secrétaires de l'employeur notamment en août 2008, exerçait par ailleurs une mauvaise influence sur les autres salariés de l'employeur. »

L'appelante analyse les différentes attestions testimoniales versées en cause et prétend qu'il en résulterait qu'elle aurait toujours scrupuleusement rempli les obligations légales en cas de maladie, de sorte que le jugement serait à réformer ; qu'il y aurait encore lieu d'écarter l'offre de preuve de l'employeur pour être imprécise.

La Cour constate que le tribunal du travail a fait une analyse correcte des faits et circonstances de la cause ainsi qu'une appréciation saine au regard des critères légaux de la précision des motifs invoqués, de sorte que par adoption de ces motifs, le jugement est à confirmer sur ces points.

Relativement au caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du congédiement de l'appelante, la Cour estime, contrairement à l'avis des juges de première instance, que des courtes absences répétées d'un total de 32 jours sur une période de 8 mois sont à considérer comme des absences habituelles de nature à perturber l'organisation d'une entreprise de nettoyage de petite taille.

Il échet partant, par réformation, de retenir que le reproche relatif aux absences habituelles est un motif réel de licenciement.

C'est par contre à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que la salariée n'avait pas rapporté la preuve d'avoir informé son employeur de sa maladie le premier jour de ses incapacités de travail du moins les 6, 8 et 13 août 2008 pour conclure que ces absences, à elles seules, sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis.

Les trois attestations testimoniales versées par l'appelante sont en effet trop imprécises et générales pour établir qu'elle a informé le premier jour l'employeur de ses différentes incapacités de travail.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est à confirmer, certes partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a retenu que le licenciement que l'intimée a prononcé à l'encontre de l'appelante en date du 27 août 2008 est fondé et justifié et rejeté tant la demande de l'appelante en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif que l'offre de preuve présentée par l'employeur.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi déclare réclamer le remboursement des indemnités de chômage par lui versées à la salariée, ceci alternativement contre l'appelante ou l'intimée d'un montant de 7.842,66 euros pour la période de novembre 2008 à avril 2009 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, la demande de l'ETAT, compte tenu du fait que le licenciement est déclaré fondé, est à rejeter.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais avancés par elle non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la s.à r.l. B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Jean MINDEN, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.