Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux décembre deux mille dix.

Numéro 35135 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 27 août 2009,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 juin 2010.

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

Par requête déposée auprès du tribunal du travail de Luxembourg le 27 février 2008 A, au service de la société à responsabilité limitée B (en abrégé B) depuis le 15 octobre 2001 comme aide-magasin, critiqua d'abusif le licenciement avec effet immédiat lui notifié par son employeur le 7 septembre 2007 et réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

L'employeur invoqua à l'appui du prédit licenciement une absence injustifiée depuis le 31 août 2007, partant depuis 7 jours, ce qui fut contesté par la salariée, en période de maladie prolongée depuis 5 mois. Elle prétendit avoir rempli les obligations découlant de l'article L.l21-6 du code du travail et partant avoir été en période de protection contre le licenciement.

Par un jugement du 8 juillet 2009 le tribunal du travail considéra d'une part que la salariée n'avait pas satisfait aux obligations cumulatives lui imposées par l'article précité, de sorte qu'elle ne pouvait pas bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement, considéra encore que la lettre de licenciement était suffisamment précise et le motif invoqué suffisamment grave pour déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu à l'encontre de A en date du 7 septembre 2007, déclaré non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnisation du chef des préjudices matériel et moral subis et en paiement d'une indemnité de départ.

Par acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 27 août 2009 A releva régulièrement appel du prédit jugement.

L'appelante conclut à la réformation du prédit jugement et demande à la Cour de dire que le licenciement lui notifié par son employeur est abusif, partant de lui allouer la somme de 9.591,61 euros correspondant à son indemnité de départ ainsi qu'aux dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral subis.

Elle soutient à nouveau avoir informé son employeur de la prolongation de la maladie le premier jour (elle verse à cet égard une facture de téléphone détaillée) et lui avoir envoyé un certificat médical le troisième jour conformément à l'article L.121-6 du code du travail.

Elle invoque un principe jurisprudentiel selon lequel « *l'inexécution des obligations prévues par l'article L.121-6 du code du travail ne constitue pas automatiquement et nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10.(1) du code du travail ».*

Elle se prévaut encore d'un arrêt de la Cour du 21 janvier 1999 no.21596 du rôle qui a, dans un cas similaire d'incapacité de travail discontinue pendant 2 mois, considéré que « *l'employeur ne pouvait dans ce cas ignorer les problèmes de santé de la salariée et qu'il avait partant en licenciant sa salarié à la fin du 3ième jour agi de façon intempestive, de sorte que le licenciement a été déclaré abusif ».*

Elle répète avoir été de façon discontinue en maladie pendant plus de 5 mois en raison d'une hernie discale, de sorte que l'employeur avait connaissance de la nature de ses problèmes de santé, ce d'autant plus qu'il l'avait fait contrôler par le docteur C qui a confirmé les incapacités de travail.

Elle formule l'offre de preuve par témoins suivante :

« que Madame A a satisfait à ses obligations en matière d'incapacité de travail dans la mesure où elle a envoyé son certificat médical simultanément à la caisse de maladie et à l'employeur le 1er septembre 2007 alors que son arrêt de maladie se prolongeait et que son employeur (déjà informé par téléphone) en a forcément accusé réception dans les trois jours. »

Elle soutient finalement que la lettre de licenciement serait laconique, partant imprécise et le motif invoqué non sérieux.

Elle précise relativement aux montants réclamés avoir mis presque une année pour retrouver un emploi, de sorte que ses revendications pour le préjudice matériel subi correspondant à l'équivalent de 10 mois de salaire et pour le préjudice moral à 5.000 euros seraient justifiés; qu'au service de l'employeur depuis plus de 5 ans, elle aurait finalement droit à une indemnité de départ de 1 mois.

L'intimée réitère ses contestations relatives à l'information de l'incapacité de travail le premier jour et la remise du certificat médical le 3ième jour; elle estime que la lettre de licenciement serait précise et le motif invoqué non seulement sérieux mais également suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis eu égard à la désorganisation du service que l'absence injustifiée de la salariée sur une période de 11 jours a provoquée.

Elle formule à titre subsidiaire une offre de preuve de la teneur suivante :

« que la dame A n'a pas informé son employeur, ni par téléphone, ni par courrier, de la prolongation de son incapacité de travail au-delà du 30 août 2007 ;
que ce n'est qu'après la notification de la lettre de licenciement du 7 septembre 2007 que la dame A s'est manifestée auprès de son employeur en lui téléphonant en date du 11 septembre 2007 ;
que l'absence injustifiée allant du 31 août 2007 au 7 septembre 2007 a désorganisé le service car la société B n'a pu faire appel à du personnel intérimaire qualifié ni recourir à un remplacement en interne. »

La Cour constate que le tribunal du travail a relaté de façon correcte tant les faits que les circonstances de la cause, de sorte que la Cour y renvoie.

Les juges de première instance ont encore fait une application saine de l'article L.121-6 du code du travail en retenant que A n'avait pas prouvé avoir informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travailler le 31 août 2007, de sorte qu'elle ne pouvait bénéficier de la protection contre le licenciement prévue audit article.
Cette preuve de l'information le premier jour de l'absence de la salariée laisse toujours d'être prouvée en instance d'appel, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

C'est finalement à bon droit que la juridiction de première instance a décidé que la lettre de licenciement était suffisamment précise au regard des dispositions légales afférentes et que le motif du licenciement, à savoir une absence injustifiée de 7 jours était suffisamment grave pour justifier un congédiement sans préavis ; en effet l'employeur, qui ne conteste pas avoir été au courant de l'état de santé de son ex-salariée, bien que non informé comme il se doit de la continuation de l'incapacité de travail de cette dernière le 31 août 2007, lui a donné une chance de régulariser sa situation et a attendu une semaine entière avant de la licencier ; il s'ensuit que loin d'avoir agi intempestivement comme dans la jurisprudence invoquée par la salariée, il a fait preuve de patience, mais en vain, de sorte que le jugement a quo est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et débouté l'appelante de ses demandes.

Il échet de rappeler qu'une période de maladie longue et discontinue n'atténue en rien dans le chef du salarié les obligations contraignantes imposées par l'article L.121-6 du code du travail ; elle serait tout au plus susceptible, le cas échéant et en fonction des circonstances de la cause, d'amoindrir la gravité de la faute commise, à savoir l'absence d'information le premier jour.

Les deux parties réclament chacune une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

N’ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de leurs imposer l’intégralité des frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties sont 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 et en déboute ;

Partant **confirme** le jugement entrepris ;

Rejette les demandes des parties basées sur l’article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne A aux frais et dépens de l’instance d’appel.