Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq octobre deux mille six.

Numéro 28049 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 13 août 2003,

comparant par Maître Roy REDING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A.), demeurant à F-(...), (...),

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

---

LA COUR D'APPEL:

Saisi par requête déposée le 18 février 2003 par **A.)** d'une demande tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l., à lui payer diverses indemnités suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifie d'abusif, intervenu par lettre recommandée du 23 décembre 2002, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement du 15 juillet 2003, a déclaré abusif ledit licenciement et recevable « *dans son principe* » la demande de la requérante, lui a ordonné, avant tout autre progrès en cause, de dresser un historique de ses contrats de travail successifs, pièces à l'appui, « *avec information sur les formalités de reprise de l'entreprise employeuse par un nouveau propriétaire et les dates* », fixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure, réservé les droits des parties et les frais.

Pour décider ainsi, la juridiction du premier degré, après avoir retenu que l'employeur n'avait pas été averti conformément à l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (actuellement l'article L.121-6 (1) du code du travail), de la prolongation de l'incapacité de travail de la salariée du 21 décembre 2002 au 21 janvier 2003 suivant certificat médical établi par le docteur **DOCTEUR** le 21 décembre 2002 et avait ignoré ce fait au moment du licenciement le 23 décembre 2002, a considéré que :

« *Pour licencier une salariée ayant une certaine ancienneté au sein de l'entreprise, et au vu du fait que **A.)** avait un certificat de maladie allant jusqu'au 22 décembre 2002 inclus, il aurait appartenu à la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. d'attendre la fin de la journée du 23 décembre pour la licencier, car il n'est pas dit dans la loi que le salarié doit informer son employeur dans la première minute de son empêchement, mais dans la journée.*

(…) que la lettre de licenciement est très concise, (…).Cette concision est telle qu'elle ne peut être qualifiée de précise.

La lettre ne correspond encore nullement à la condition selon laquelle l'employeur doit préciser les circonstances qui donnent un aspect de gravité au motif reproché.

*Pour tous ces motifs, le Tribunal doit en venir à la conclusion que la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. a cherché à se débarrasser au plus vite de **A.)**, mais s'est tellement dépêchée qu'elle n'a pas respecté les dispositions légales sur le licenciement pour faute grave* »

Statuant sur l'appel relevé le 13 août 2003 par la société **SOC1.)** s.à r.l., la Cour d'appel, troisième chambre a, par arrêt rendu le 29 janvier 2004, déclaré, par réformation de la décision déférée, justifié le licenciement de **A.)**, débouté la salariée de ses prétentions afférentes et déclaré superflue l'instruction supplémentaire ordonnée en première instance à ce sujet, renvoyé pour le surplus l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail autrement composé, rejeté la demande de **A.)** en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, dit non fondée la demande de la société **SOC1.)** s.à r.l. tendant à voir déclarer exécutoire par provision, nonobstant toute voie de recours, l'arrêt et condamné **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Pour décider ainsi, la juridiction du second degré a d'abord considéré qu'à défaut par la salariée d'avoir averti son employeur de la prolongation de son incapacité de travail par le docteur **DOCTEUR** le 21 décembre 2002 avant son congédiement intervenu le 23 décembre 2002, elle n'avait pas bénéficié de la protection de l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (actuellement L.121-6 (1) du code du travail).

Quant au défaut de précision des motifs de la lettre de licenciement invoqué par l'intimée, elle a retenu que « *L'employeur a dans la lettre de licenciement invoqué un motif précis, conforme aux exigences de l'article 27(3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à savoir l'absence injustifiée de la salariée à partir de 6 heures du matin dudit 23 décembre 2002. Toute absence d'un salarié étant nécessairement cause de problèmes et de gêne pour l'employeur, il s'avère inutile de fournir davantage de détails à ce sujet* ».

Elle a finalement considéré que la salariée, en laissant l'employeur dans l'ignorance la plus complète de sa situation et dans l'incertitude quant à l'avenir, avait ainsi nécessairement perturbé ou du moins gêné le fonctionnement normal de l'entreprise et commis dans ces circonstances, la maladie et son ancienneté - fût-elle avérée - n'y changeant rien, une faute grave justifiant son renvoi immédiat.

Saisie d'un pourvoi introduit par **A.)** contre la décision de la Cour d'appel du 29 janvier 2004, la Cour de cassation, dans son arrêt du 2 juin 2005, a dit, au vu de l'article 27 (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (actuellement l'article L.124-10 (3) du code du travail), que l'énonciation générale et imprécise par la juridiction du travail du second degré quant aux circonstances de nature à attribuer à un motif de licenciement un caractère grave ne constitue pas une motivation permettant à la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur la conformité de la décision invoquée avec la règle de droit.

En conséquence, elle a, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen de cassation tiré de la violation de l'article 249 du NCPC ainsi que de l'article 89 de la Constitution et des articles 27 (1) et (2) et 28 (3) de la loi sur le contrat de travail (actuellement L.124-10 (1) et (2) et L.124-11 (3) du code du travail), cassé et annulé dans toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 29 janvier 2004 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, déclaré nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, remis les parties au même état où elles se sont trouvées avant l'arrêt cassé et, pour être fait droit, les a renvoyées devant la Cour d'appel autrement composée.

L'étendue de la décision de cassation.

Les parties ont réitéré devant la juridiction de renvoi leurs moyens développés dans l'acte d'appel et les conclusions subséquentes.

Dans la mesure où la partie intimée conclut devant la juridiction saisie du renvoi après cassation à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu le 23 décembre 2003 pour violation de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail (l'article L.121-6 du code du travail), il convient de déterminer d'abord l'étendue de la cassation.

Les pouvoirs de la juridiction de renvoi sont limités dans l'instance dans laquelle est intervenue la cassation, aux dispositions qui en ont fait l'objet (cf. J. Boré, édition 1997 – La cassation en matière civile, n° 3368, p.847).

Si, en principe, à la suite de l'annulation d'un arrêt, les parties se trouvent remises conformément à l'article 28 de la loi du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, au même état où elles se sont trouvées avant la décision cassée, toujours est-il que l'annulation d'une décision prononcée par la Cour de cassation, n'a pas une portée plus grande que le moyen qui lui sert de base, alors même qu'elle a été prononcé dans le dispositif en termes généraux. En conséquence, l'annulation laisse subsister, comme étant passées en force de chose jugée, toutes les dispositions de la décision cassée qui n'ont pas été attaquées par le pourvoi, sauf indivisibilité ou dépendance nécessaire avec les dispositions cassées (cf. Cass. 11 mai 2000, P.31, 289 ; Cour 13 juillet 2000, P.31, 426 ; J. Boré, cité ci-dessus, n° 3092, p 775).

Le pourvoi du 12 octobre 2004 n'ayant porté que sur la violation de l'article 27 (3) de la loi du 24 mai 1989 (actuellement L.124-10 (3) du code du travail) et non sur celle de l'article 35 de la susdite loi (actuellement L.121-6 du code du travail), la juridiction de renvoi n'a plus à revenir sur la régularité du licenciement au regard de cette dernière disposition, qui a été préalablement tranchée et qui n'est pas dans un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire avec la disposition cassée, ce volet de la décision entreprise par **A.)** étant passée en force de chose jugée.

Le licenciement.

L'appelante estime que, contrairement au raisonnement des juges du premier degré, la lettre de licenciement avec effet immédiat du 23 décembre 2002 répond aux exigences de précision requises par l'article 27 (3) de la loi sur le contrat de travail (actuellement article L.124-10 (3) du code du travail) en ce qu'elle ne fait pas seulement référence à l'absence injustifiée de **A.)** à 6 heures du matin le 23 décembre 2002, ce qui selon elle serait suffisant pour que la salariée comprenne ce qui lui est reproché, mais fait encore état des instructions et recommandations du médecin de contrôle de l'employeur ayant examiné l'intimée le 19 décembre 2002 suite à l'ordre donné par l'employeur à sa salariée de se soumettre à ce contrôle.

La susdite disposition énonce que « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les*

circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. (…) ».

En l'espèce la lettre de congédiement est libellée comme suit :

« *Motif faute grave :*
Vous n'êtes pas venu vous présenter à votre lieu de travail en date du 23.12.2002 à 6 heures, suivant les instructions et explications de Mr. Dr. Manuel Daubenfeld (médecin de contrôle) qui vous a écrit apte de travailler à partir de ce jour ».

Dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, la loi exige non seulement que la lettre de congédiement énonce avec précision le ou les faits reprochés au salarié, mais également les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La Cour considère qu'en l'espèce le susdit courrier du 23 décembre 2002 répond aux prescriptions légales en matière de précision.

En effet, l'employeur y fait non seulement état d'un fait précis reproché à l'intimée, à savoir son absence injustifiée de son poste de travail le 23 décembre 2002 à 6.00 heures du matin, mais relève en outre les circonstances qui sont de nature à attribuer à ce fait le caractère d'un motif grave, à savoir la circonstance de ne pas avoir respecté les instructions du médecin de confiance ayant déclaré la salariée apte au travail. Il est à cet égard sans pertinence que l'employeur n'ait pas fourni de plus amples détails quant à la date du certificat médical ou encore quant à la restriction y contenue relative à une évolution défavorable de l'état de santé de la salariée, cette dernière étant censée avoir eu une connaissance suffisante de l'avis du docteur Manuel Daubenfeld à la fin de la visite médicale lui imposée par l'employeur, visite de contrôle qu'elle avait acceptée.

Il est établi par les éléments du dossier auxquels la Cour peut avoir égard, et d'ailleurs non autrement contesté par la partie intimée, qu'elle n'avait pas respecté l'obligation lui imposée par l'article 35 (1) de la loi sur le contrat de travail (article L.121-6 (1) du code du travail) d'avertir, le jour même de son empêchement, personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci de la prolongation de son incapacité de travail lui certifiée le 21 décembre 2002.

Il résulte de l'attestation de **B.)**, conforme aux exigences de l'article 402 du NCPC, que suite à la visite médicale du jeudi 19 décembre 2002, l'employeur avait contacté l'intimée pour lui proposer une entrevue ; que **A.)** avait accepté cette proposition et indiqué qu'elle se présenterait le vendredi 20 décembre 2002 entre 14.00 et 14.30 heures ; qu'elle n'est pas venue le jour en question, mais a adressé à l'employeur une attestation médicale qu'elle ne pouvait pas se déplacer le 20 décembre 2002.

A.) ne saurait en déduire, tel qu'elle l'entend en l'état actuel de la procédure pour justifier son comportement, que l'employeur avait été nécessairement au courant de son nouvel arrêt de travail médicalement constaté, dès lors qu'elle n'a consulté le docteur **DOCTEUR** que le lendemain, 21 décembre 2002.

Dans la mesure où la salariée entend encore justifier son absence de son poste de travail le 23 décembre 2002 à 6 heures du matin par le fait qu'elle avait ignoré l'heure à laquelle elle devait se présenter à son lieu de travail, étant donné que suivant l'article 5 du contrat de travail à durée indéterminée signé le premier juillet 2000 *l'horaire normal du travail est de 6.00 à 14.00 ou de 14.00 à 22.00* heures, la Cour relève qu'il aurait appartenu à **A.)** de se renseigner sur son horaire de travail si elle avait voulu reprendre ses fonctions au jour fixé par le docteur Manuel Daubenfeld, ce qui manifestement n'avait pas été le cas.

Le fait de ne pas avertir dans les circonstances particulières de l'espèce l'appelante de ce qu'elle ne pouvait pas se présenter à son lieu de travail tel que prévu par le médecin de confiance de l'employeur, dénote une mauvaise foi certaine de **A.)** qui a évité soigneusement toute discussion avec son employeur en vue de trouver une solution au problème causé par son état de santé apparemment déficient et constitue une violation manifeste de l'obligation de loyauté et de bonne foi inhérente à toute relation de travail, rendant dès lors immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, quelle que soit par ailleurs l'ancienneté de la salariée au sein de l'entreprise qui ne saurait en tout état de cause enlever au fait incriminé le caractère de faute grave.

Vu ces développements il y a lieu, par réformation de la décision entreprise, de déclarer le licenciement régulier et de débouter **A.)** de ses prétentions afférentes.

Les indemnités de procédure.

Les deux parties ont sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Compte tenu de l'issue du litige et de la décision à intervenir sur les frais de l'instance, **A.)** ne peut prétendre au bénéfice de l'article 240 du NCPC.

La société **SOC1.)** s.à r.l. n'ayant pas justifié de l'iniquité requise par le susdit article, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à son tour à rejeter.

Le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif, la société **SOC1.)** s.à r.l. est à débouter de sa demande tendant à voir déclarer exécutoire par provision le présent arrêt.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail et comme juridiction de renvoi à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du deux juin 2005, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

déclare le licenciement de **A.)** intervenu le 23 décembre 2002 régulier et déboute l'intimée de ses prétentions afférentes;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

dit non fondée la demande de la société en responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. tendant à voir déclarer exécutoire par provision, nonobstant toute voie de recours, le présent arrêt ;

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Roy Reding, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.