Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze décembre deux mille huit.

Numéro 33376 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée A, 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 Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 4 février 2008,

comparant par Maître Nicolas SCHAEFFER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, employée privée, demeurant à L-,

intimée aux fins du prédit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Patrick BIRDEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement contradictoire du 18 décembre 2007, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement de B prononcé le 15 avril 2006 par son employeur, la société à responsabilité limitée A S. à r.l. et condamné ce dernier à payer à la requérante du chef de la réparation du préjudice moral des dommages- intérêts de 2.500 €. Il l'a encore condamné à lui verser une indemnité compensatoire pour préavis non respecté de 3.198,62 € et pour jours de congé non pris de 1.000 €, ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 €, de même qu'à lui remettre le certificat de travail dans la quinzaine à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard, plafonnée à la somme de 1.000 €. Il a par contre rejeté la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel subi en relation avec le licenciement déclaré abusif.

Les faits à la base du litige sont les suivants :

Par lettre du 15 avril 2006, l'employeur a licencié sa salariée en lui reprochant des faits qui se sont déroulés pour le dernier d'entre eux fin septembre - début octobre 2004. La salariée, en état de grossesse médicalement constaté, était en congé de maternité jusqu'au 17 avril 2005, puis en congé parental du 18 avril 2005 au 17 avril 2006. Le 26 octobre 2004, la société a introduit devant le tribunal du travail de Luxembourg, sur base de l'article L.337-1 (2) du Code du travail une demande tendant à voir prononcer la mise à pied de la salariée enceinte avec suspension de sa rémunération et la résiliation judiciaire du contrat de travail. Cette demande a été déclarée irrecevable par le tribunal du travail par jugement du 19 décembre 2005.

Pour déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat pour avoir été prononcé en-dehors du délai d'un mois à partir du fait le justifiant, le tribunal du travail a retenu dans son jugement attaqué du 18 décembre 2007 que s'il est interdit à l'employeur de procéder au licenciement de la salariée en état de grossesse médicalement constaté [art.L.337-1(1) du Code du travail], il en irait différemment en cas de congé parental. Si, en effet, l'article 6, paragraphes (1) et (2) de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales [article L. 234-48 (1) du Code du travail dans son contenu antérieur à la loi du 22 décembre 2006 portant modification de la loi susdite du 12 février 1999] prévoit que le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé parental et que l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation du contrat de travail durant toute la durée de ce congé, le paragraphe (4) de la même loi prévoit que les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Le tribunal a déduit de ces dispositions que l'employeur aurait dû licencier la salariée dans le délai d'un mois suivant la fin du congé de maternité, à défaut de disposition légale expresse suspendant ledit délai en cas d'introduction par l'employeur d'une demande en résiliation du contrat de travail d'une travailleuse enceinte.

Par exploit d'huissier du 4 février 2008, la société a régulièrement interjeté appel contre le jugement. Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer régulier le licenciement et de la décharger des condamnations prononcées du chef d'indemnité compensatoire de préavis non respecté, de jours de congé non pris, de dommages- intérêts pour dommage moral et d'indemnité de procédure. Elle demande acte qu'elle a remis à la salariée le certificat de travail le 7 janvier 2008. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement et à se voir allouer pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 €.

Elle soutient à l'appui de son appel qu'elle a introduit une requête tendant à la résiliation du contrat de travail dans le délai d'un mois à partir de la connaissance du dernier fait reproché à la salariée, mais qu'elle devait non seulement attendre le sort réservé à cette demande, mais encore la fin du congé parental, avant de pouvoir procéder au licenciement avec effet immédiat de la salariée selon « la procédure de droit commun » prévue à l'article L.124-10 du Code du travail.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement, sauf à relever appel incident du volet de sa demande dans lequel le tribunal l'a déboutée de sa demande en dommages- intérêts du chef de la réparation du préjudice matériel. Elle demande à la Cour de lui accorder de ce chef la somme de 4.800 €. Elle sollicite enfin une indemnité de procédure de 1.000 €.

I. La régularité du licenciement.

Dès lors que l'employeur a introduit le 26 octobre 2004 une demande en résiliation du contrat de travail devant la juridiction compétente qui l'a déclarée irrecevable, il a épuisé la faculté légale lui ouverte aux fins de voir prononcer la résiliation dudit contrat pour faute grave, de sorte qu'il ne pouvait plus, par lettre recommandée du 15 avril 2006, procéder au licenciement avec effet immédiat pour faute grave de la salariée pour des faits identiques à ceux qui avaient fait l'objet de la requête basée sur les dispositions de l'article 337-1 (2) du Code du travail.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat prononcé par lettre du 15 avril 2006 est irrégulier, partant abusif. Le jugement du tribunal du travail est dès lors, quoique pour d'autres motifs, à confirmer.

II. L'indemnisation

Le jugement est à confirmer en ce que le tribunal du travail a alloué à l'intimée, par application de l'article L.124-6 du Code du travail, une indemnité compensatoire de préavis non respecté de deux mois de 3.198,62 €.

La réparation du dommage moral subi par l'intimée est, par réformation de la décision entreprise, compte tenu de l'ancienneté de la salariée au sein de la société (4 ans) et des circonstances ayant mené au licenciement, à fixer à 1.500 €. Le jugement est à réformer en ce sens.

Le jugement du tribunal est à confirmer en ce que ce dernier n'a pas fait droit à la demande de la salariée en allocation de dommages- intérêts en réparation du préjudice matériel. Il ressort en effet des pièces versées que la salariée a retrouvé un emploi rémunéré en tant que vendeuse à partir du 19 juin 2006 de sorte que la Cour fixe la période durant laquelle le préjudice subi par l'intimée s'est trouvé être en relation causale avec le licenciement abusif à deux mois, période intégralement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis non respecté. L'appel incident de la salariée n'est partant pas fondé de ce chef.

Le tribunal a enfin alloué à la salariée une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 1.000 €. Il est à relever que l'intimée a réclamé en première instance cette somme à titre forfaitaire, en affirmant ne pas avoir bénéficié de l'intégralité du congé lui redû durant la période du 15 décembre 2002 au 16 août 2004. Le tribunal a accordé à la salariée ladite indemnité au motif que l'employeur ne produisait pas le livre de congé.

Abstraction faite de ce qu'en instance d'appel, l'employeur a versé un décompte non contesté par la salariée d'après lequel elle n'avait plus droit à des jours de congé au moment où elle a bénéficié du congé de maternité, la demande de cette dernière en ce qu'elle ne précise ni le nombre, ni les jours de congé non pris n'est pas fondée. L'appel de la société est partant fondé sur ce point et il convient de la décharger de la condamnation prononcée de ce chef.

Il convient enfin de donner acte aux parties de ce que le certificat de travail à la production duquel le tribunal a condamné l'employeur a entre temps été remis par ce dernier à son ancienne employée.

Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées, aucune d'elles ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B du chef de la réparation du préjudice moral la somme de 1.500 €,

dit non fondée la demande de B en allocation d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et décharge pour autant que de besoin l'appelante de la condamnation prononcée de ce chef par le tribunal du travail,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

donne acte aux parties de la remise du certificat de travail à la salariée,

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

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour ¾ à la société à responsabilité limitée A et pour ¼ à B et ordonne la distraction des frais exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Patrick Birden et Nicolas Schaeffer, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.