Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf janvier deux mille douze

Numéro 35615 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

H.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 23 novembre 2009,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 4 juin 2009, la société SOC.1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg H.) pour voir déclarer la mise à pied prononcée à son égard le 28 mai 2009 fondée et prononcer la résiliation du contrat de travail.

Par jugement rendu le 9 octobre 2009, la mise à pied du 28 mai 2009 a été déclarée justifiée et la résolution du contrat de travail a été prononcée avec effet au 29 mai 2009.

De ce jugement, H.) a relevé appel par exploit d'huissier du 23 novembre 2009.

H.) a été engagée par la société SOC.1.) S.A. par contrat de travail du 4 mai 2001. Il a été désigné délégué du personnel le 11 novembre 2008. Par lettre recommandée du 29 mai 2009, l'employeur lui a notifié sa mise à pied avec effet immédiat conformément à l'article L.415-11 du code du travail.

La lettre précitée indique la motivation suivante :

« Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de vous informer que vous êtes mis à pied avec effet immédiat conformément à l'article 415-11 du code du travail traitant de la protection spéciale contre le licenciement, en attendant une décision définitive du tribunal du travail sur notre demande en résiliation de votre contrat de travail compte tenu des fautes graves que vous avez commises.

Les motifs de la présente mise à pied sont principalement les suivants :

En date du 27 avril 2009, vous avez posé une demande de congé normale pour la période du 20 au 25 mai 2009.

En date du 25 mai 2009 à 14.55 heures, vous avez appelé la société et plus précisément Madame D.) en l'informant que vous ne vous présenteriez pas au travail le lendemain et que vous prendriez 8 jours de congé extraordinaire, dont 6 parce que vous vous seriez entretemps marié et 2 jours parce que vous alliez déménager.

Madame D.) vous a expliqué que ce n'était pas possible, étant donné qu'elle avait déjà établi le planning de la semaine pour vous-même et les autres salariés et que ça la mettrait dans une situation très difficile si vous ne vous présentiez pas à votre poste le lendemain.

Le lendemain, 26 mai 2009, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail.

En lieu et place vous nous avez fait parvenir un certificat de mariage attestant que vous vous étiez marié le 20 mai 2009. Il y a lieu de remarquer que vous

n'avez pas fourni de certificat attestant d'une quelconque manière votre déménagement.

Nous estimons que cette manière de procéder est inadmissible.

Vous deviez savoir de longue date que vous alliez vous marier le 20 mai 2009, étant donné qu'il faut préparer son dossier, le déposer à la mairie (qui indique un délai minimum de trois mois entre la date de demande et la date de célébration du mariage) et procéder à la publication des bans, qui doit être publiée pendant au moins 10 jours.

Pareillement, un déménagement – surtout consécutif à un mariage – ne se planifie pas du jour au lendemain et vous saviez certainement déjà de longue date que vous alliez déménager, en tout cas bien avant le 25 mai 2009.

Votre façon de faire est inadmissible. En pleine période de congé de Pentecôte, vous nous prévenez à la dernière minute d'une absence de 8 jours, ce qui entraîne une désorganisation considérable de notre entreprise. De même nous ne pouvons tolérer un tel comportement, surtout de la part d'un délégué du personnel – fût-il suppléant -, sans risquer de voir vos collègues vous imiter.

Nous vous informons que, pour tous et chacun de ces motifs et d'autres que nous compléterons dans notre action, nous prononçons par la présente avec effet au 29 mai 2009 votre mise à pied, avec arrêt du paiement du salaire à partir de cette date, ceci en attendant la décision définitive du tribunal du travail concernant la demande en résiliation du contrat de travail que nous allons introduire.

Nous vous prions d'agréer, cher Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

signé : La Direction ».

Les premiers juges ont retenu le principe que le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à 6 jours en cas de mariage et à 2 jours en cas de déménagement. Cependant, ont dit les premiers juges, « si l'évènement donnant droit à ce congé se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu n'est pas dû et les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant doit se produire ».

Les premiers juges ont constaté que H.) s'est marié le 20 mai 2009 et il a demande un congé extraordinaire le 25 mai 2009 pour les jours suivants. Malgré que ce congé lui a été refusé, il ne s'est pas présenté le 26 mai 2009, ni les jours suivants jusqu'à sa mise à pied.

Les premiers juges ont dit que « l'absence injustifiée au cas où la salarié est passé outre à un refus d'autorisation d'absence opposé par l'employeur peut fonder un licenciement avec effet immédiat ». Sur base de ces considérations, la mise à pied a été déclarée justifiée.

L'appelant conteste les faits tels qu'ils ont été retenus par les premiers juges. D'après lui, il a demandé le 25 mai 2009 par téléphone de pouvoir bénéficier de deux jours de congé restant du congé pour son mariage et de 2 jours pour son déménagement, soit en tout 4 jours et non pas 8 jours comme le soutient l'employeur.

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fait une mauvaise application de l'article L.233-16 du code du travail au motif qu'il s'est marié le 20 mai 2009 et qu'il a sollicité le restant de son congé de mariage le 25 mai 2009, de même que son congé de déménagement. D'après l'appelant, les premiers juges auraient dû constater qu'il était en congé justifié les 26, 27 et 28 mai 2009.

L'intimée expose que l'appelant avait présenté une demande de congé du 20 au 25 mai 2009 qui lui avait été accordée. Le 25 mai 2009, il a réclamé son congé extraordinaire. D'après l'intimée, à ce moment-là son congé extraordinaire était éteint, étant donné qu'il doit être pris au moment de la survenance des faits.

L'employeur reproche au salarié de ne pas l'avoir informé plus tôt de son déménagement, alors qu'il savait de longue date que ces événements allaient se produire.

L'intimée indique encore que l'appelant a déclaré à la Commune son déménagement le 29 mai 2009, de sorte qu'il aurait dû venir travailler les 26, 27 et 28 mai 2009 pour bénéficier de son congé de déménagement à partir du 29 mai 2009.

Il est constant en cause qu'au moment où l'appelant a demandé son congé du 20 au 25 mai 2009, il savait qu'il allait se marier et déménager pendant ce même laps, étant donné que ces deux événements sont toujours prévus de longue date et qu'ils ne sont pas imprévisibles comme un décès par exemple. Par conséquent, il aurait dû avertir son employeur de ces faits au moment de sa demande de congé et solliciter le congé extraordinaire prévu à l'article L.233-16 du code du travail. Etant donné qu'il était délégué du personnel, il devait connaître lesdites dispositions légales. Le salarié a droit aux congés extraordinaires prévus à l'article L.233-16 du code du travail, mais il a l'obligation de présenter sa demande à son employeur en temps utiles.

Ainsi il est parfaitement anormal que l'appelant ait informé son employeur que le dernier jour de son congé ordinaire de sa demande de congé extraordinaire et à cet égard il est irrelevant de savoir s'il voulait 4 jours de congé ou 8 jours de congé. Devant le refus de son employeur de lui octroyer ce congé, il aurait dû reprendre son travail le 25 mai 2009, il s'est trouvé en absence injustifiée.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que la mise à pied est justifiée et qu'ils ont prononcé la résolution du contrat de travail avec effet au 26 mai 2009. Le jugement doit partant être confirmé.

Dans le dispositif de ses conclusions du 26 février 2010, la société SOC.1.) à voir « condamner la H.) à rembourser les salaires indument perçus depuis la mise à pied ». Cette demande n'est pas développée dans les motifs, ni dans des conclusions postérieures par aucune des parties. Il y a par conséquent lieu à réouverture des débats pour permettre aux parties de prendre position sur ce point.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

refixe l'affaire à l'audience de la mise en état du **jeudi, 15 mars 2012 à 15.00 heures, salle CR.0.19 de la Cour d'appel** pour permettre aux parties de conclure sur la demande en remboursement des salaires perçus pendant la mise à pied ;

réserve les frais.