Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-quatre mai deux mille douze

Numéros 37527 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Mireille HARTMANN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

T.), demeurant à L-(…)

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 23 mai 2011,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) 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 KURDYBAN,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 3 décembre 2009, T.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 59.840,30 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 10 décembre 2010, le tribunal a admis l'offre de preuve de T.) et a ordonné des enquêtes.

Suite à cette mesure d'instruction, le tribunal a rendu un jugement le 8 avril 2011 qui a déclaré régulier le licenciement avec préavis.

De ce jugement, T.) a relevé appel par exploit d'huissier du 23 mai 2011.

T.) a été engagée le 6 septembre 1999 et elle a été licenciée avec préavis le 31 août 2009. Suite à sa demande, les motifs lui ont été communiqués le 30 septembre 2009. L'employeur reproche à la salariée que celle-ci aurait annoncé le 30 juillet 2009 à son supérieur hiérarchique qu'elle se mettrait en maladie pour partir au mariage de sa fille au Portugal, malgré le refus de congé opposé par l'employeur pour la période litigieuse et qu'elle aurait produit un certificat médical de complaisance pour la période du 31 juillet au 5 août 2009.

Les premiers juges ont retenu que la lettre de motivation remplit les critères de précision de l'article L.124-5(2) du code du travail. Les premiers juges ont dit que la production d'un certificat médical de complaisance constitue une faute, étant donné que la salariée a cherché à tromper la confiance de l'employeur.

L'offre de preuve de T.), tendant à établir qu'elle n'était pas au Portugal le 3 août 2009, jour du contrôle médical de la C.N.S., a été admise.

Sur base des témoignages recueillis, les premiers juges ont dit que T.) a soumis un certificat de complaisance à son employeur pour pouvoir partir au Portugal plus tôt et qu'elle a commis un refus d'ordre accompagné d'un comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur hiérarchique et ils ont admis que ces faits sont suffisants pour justifier un licenciement avec préavis.

L'appelante T.) reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait versé un certificat médical de complaisance pour la période du 31 juillet au 5 août 2009 pour être en congé malgré le refus de l'employeur de lui accorder un congé pour ces dates.

Elle soutient que le seul et unique moyen de contredire un certificat médical consiste à solliciter une contre-visite soit par un médecin choisi par l'employeur, soit par le contrôle médical de la Sécurité Sociale.

Pour étayer sa thèse, elle invoque un autre certificat médical du 20 octobre 2009, dans lequel le médecin énumère les problèmes de santé de sa patiente.

Etant donné que ce certificat est postérieur à la période de congé incriminée, il ne peut établir qu'elle souffrait desdits troubles du 31 juillet au 5 août 2009.

La production d'un certificat médical ne constitue cependant qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et au vu des circonstances de l'espèce. (Cour d'appel 27 janvier 2000, numéro 23122 du rôle ; Cour d'appel 4 mars 2010 numéro 34311 du rôle).

Cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens et non seulement par une expertise médicale.

En l'espèce, il résulte d'une note interne de l'employeur, la société SOC.1.) S.A. qu'aucun congé personnel (sauf cas extraordinaires) ne peut être accordé dans la semaine avant les congés collectifs et la semaine après les congés collectifs. Dans une attestation testimoniale, le délégué du personnel S.) déclare, qu'après avoir affiché les dates de congés collectifs annuels au mois de janvier 2009, T.) l'a informé que ces dates ne lui convenaient pas et « que si elle n'arrivait pas à avoir congé la semaine avant les congés collectifs d'été, il y avait des médecins pour ça et qu'elle se mettrait en maladie ». Le témoin a ajouté « je ne pensais pas qu'elle le ferait, mais malheureusement je me suis trompé, car c'est ce qui est arrivé ».

Il se dégage de l'attestation du témoin P.), chef de production chez SOC.1.) S.A., que T.) lui a demandé si elle pouvait avoir congé la semaine précédant les congés collectifs du mois d'août 2009 pour se rendre au mariage de sa fille au Portugal prévu pour le 8 août 2009.

Le témoin lui a répondu que cela dépendait de l'accord du directeur et des commandes à produire à cette période, car normalement aucun congé ne serait accordé avant les congés collectifs sauf cas extraordinaires.

Le témoin a cependant accordé à T.) les deux jours de congé extraordinaires pour le mariage de sa fille (le 6 et le 7 août 2009). Le 30 juillet 2009 T.) a demandé au témoin si elle pouvait également avoir congé du 3 au 5 août 2009 pour partir une semaine plus tôt en congé. Le témoin déclare que « vu l'état du carnet de commandes et les heures supplémentaires réalisées durant le mois de juillet 2009, il m'était impossible de lui accorder ces 3 jours de congés supplémentaires ». Face à ce refus, T.) a répondu au témoin « Je m'en fous, je vais aller chez le docteur. Comme ça vous êtes déjà au courant et je n'ai pas besoin de vous téléphoner ou de demander à quelqu'un de vous dire que je serais en maladie. Si vous m'aviez donné ces 3 jours de congé, j'aurai pu encore travailler ce vendredi et ce samedi ».

Le témoin indique que le lendemain 31 juillet T.) ne s'est pas présentée à son lieu de travail.

Le témoin a confirmé cette déposition lors de la contre-enquête du 14 mars 2011.

Le certificat médical a été établi le 31 juillet 2009 et il atteste une incapacité de travail du 31 juillet au 5 août 2009.

T.) ne fournit aucune preuve que les dépositions des deux témoins précités ne correspondent pas à la vérité.

Il en résulte que dès le mois de janvier 2009, elle a menacé de se mettre en congé de maladie, si elle n'obtenait pas de congé dans la semaine avant les congés collectifs. Face au refus de son supérieur hiérarchique le 30 juillet 2009, elle a mis sa menace à exécution.

Il se dégage de ces développements que, par simulation, elle a réussi à se faire délivrer un certificat médical dans le seul but d'avoir le congé à sa convenance, malgré le refus légitime de son employeur.

C'est partant à bon droit que les premiers juges ont dit que T.) a commis un refus d'ordre accompagné d'un comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur hiérarchique et que ces faits sont suffisants pour justifier un licenciement avec préavis.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelante doit être rejetée eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas non plus fondée en l'absence de preuve de l'iniquité.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, conclut à se voir allouer la somme de 13.165,57 euros. Le licenciement avec préavis ayant été déclaré régulier, cette demande n'est pas fondée. Le jugement entrepris doit partant être confirmé 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 chargé de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé et en déboute ;

confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Gérard Schank sur ses affirmations de droit.