Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois octobre deux mille quatorze

Numéro 39714 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), secrétaire, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 25 mars 2013,

comparant par Maître Fränk ROLLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. B.), avocat à la Cour, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Claude PAULY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La recevabilité de l'appel

Par ordonnance du 10 juillet 2013, le magistrat de la mise en état a retenu que le moyen d'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardivité n'est pas fondé et a déclaré l'appel de Mme A.) recevable.

2. Les moyens de la salariée

Mme A.) a formé appel contre le jugement du 8 février 2013 du tribunal du travail de Luxembourg, notifié le 11 février 2013, qui a résilié le contrat de travail entre Mme A.) et M. B.) avec effet au 31 août 2012, date de la mise à pied.

Mme A.) expose qu'elle aurait été engagée par M. B.) comme assistante de direction, secrétaire et réceptionniste à raison de 20 heures par semaine par contrat de travail à durée indéterminée à partir du 13 janvier 2012.

Elle aurait été en congé de maternité à partir du 1er mai 2012, aurait accouché le 18 juin 2012 et avant la fin du congé de maternité, le 20 août 2012, elle aurait remis un certificat d'allaitement à M. B.), de sorte que le congé aurait été prolongé jusqu'au 17 septembre 2012.

Malgré le certificat d'allaitement, M. B.) lui aurait notifié sa mise à pied avec effet immédiat par courrier du 31 août 2012, en application de l'article 337-1 (2) du code du travail.

Mme A.) considère que la résiliation du contrat de travail ne serait pas justifiée et conclut à ce que le licenciement soit déclaré nul et que soient ordonnés sa réintégration et le maintien des salaires en application de l'article L. 124-12 du contrat de travail.

Elle critique le jugement en ce qu'il a retenu qu'elle aurait été absente de manière injustifiée et elle conteste toute absence injustifiée. Elle aurait remis le certificat d'allaitement à son employeur qui n'aurait pas compté sur son retour à l'étude à partir du 21 août 2012. En vue d'assurer le secrétariat pendant son congé, l'employeur aurait engagé un étudiant qui aurait assuré le service jusqu'en septembre 2012. L'employeur ayant su qu'elle serait absente jusqu'à cette date, le bon fonctionnement de l'étude n'aurait pas pu être perturbé.

En deuxième lieu, elle critique le jugement en ce qu'il a retenu que la résiliation serait aussi justifiée par le fait qu'au moment de son embauche elle n'aurait informé l'employeur ni de son état de grossesse ni de sa condamnation pénale antérieure.

Elle soutient qu'au moment de son embauche elle n'aurait pas su qu'elle était enceinte et que de toute manière la femme enceinte ne serait pas obligée d'informer son futur employeur de son état de grossesse.

Elle n'aurait pas non plus dissimulé sa condamnation pénale, aucune question ne lui ayant été posée quant à des antécédents judiciaires et l'employeur ne lui ayant pas demandé de remettre un extrait du casier judiciaire. Elle reconnaît qu'elle a été condamnée au pénal, mais déclare qu'elle payerait sa dette, respecterait ses rendez-vous avec le service central d'assistance sociale et observerait donc les conditions du régime probatoire.

Subsidiairement, elle considère que les motifs invoqués ne seraient ni réels ni sérieux et que le licenciement serait abusif. Elle demande la condamnation de l'employeur à indemniser ses préjudices matériel et moral et à payer une indemnité compensatrice de préavis.

Elle conclut aussi à la condamnation au paiement d'une indemnité de 884,50- euros du chef de congés non pris. Elle considère que cette demande serait justifiée, même si le licenciement était considéré comme régulier.

3. Les moyens de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il conteste que Mme A.) ait remis un certificat d'allaitement et que le congé ait été prolongé jusqu'au 17 septembre 2012. Cependant, au moment de la mise à pied du 31 août 2012, en application de l'article L. 337-1 (1), Mme A.) aurait bénéficié de la protection de douze semaines à partir de l'accouchement du 18 juin 2012. En raison de cette protection, il aurait procédé à une mise à pied et demandé à la juridiction de prononcer la résiliation du contrat.

En première instance, notamment dans sa note de plaidoirie, Mme A.) aurait développé une argumentation qui admettait qu'elle n'avait pas remis de certificat d'allaitement. Elle aurait soutenu que la procédure exceptionnelle de la résiliation judiciaire ne pourrait pas être suivie, son congé de maternité ayant pris fin le 21 août 2012 et M. B.) soutenant que le certificat d'allaitement ne lui aurait pas été remis. Mme A.) n'aurait pas contesté son absence injustifiée.

M. B.) relève que le certificat d'allaitement n'a pas été communiqué et considère qu'il est permis de « *douter de l'exactitude de la date même du certificat* ».

L'employeur soutient que l'absence injustifiée du 21 au 31 août 2012, le fait d'avoir, au moment de l'embauche, passé sous silence la grossesse ainsi que la condamnation pénale du chef d'infraction au préjudice de l'ancien employeur avec obligation de l'indemniser à hauteur de 65.000.- euros et le fait que Mme A.) n'a pas respecté les conditions du sursis probatoire en s'abstenant de rembourser l'employeur auraient ébranlé la confiance de l'employeur à l'égard de la salariée et compromis immédiatement et de manière irrémédiable la continuation de la relation de travail.

Ces faits, pris isolément et dans leur ensemble, justifieraient la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Subsidiairement, l'employeur considère que la demande en nullité du licenciement et en maintien des salaires sur base de l'article L. 124-12 serait à rejeter, étant donné que Mme A.) n'aurait pas fait l'objet d'un licenciement au sens de cette disposition.

En dernier lieu, l'employeur conclut à l'irrecevabilité des demandes qui tendent à la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts en raison des préjudices matériel et moral et d'une indemnité pour congés non pris.

Il soutient que ces demandes auraient été formées pour la première fois en instance d'appel et seraient irrecevables en tant que demandes nouvelles.

En outre, étant donné qu'aucun licenciement n'aurait été prononcé et que la résiliation aurait été décidée par la juridiction, les demandes relatives à une indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts seraient irrecevables.

Au fond, ces demandes ne seraient pas justifiées, aucune pièce à l'appui n'ayant été communiquée.

4. L'appréciation des moyens

Au vu de courriers des 18 avril et 28 juin 2012 de la Caisse nationale de santé à l'employeur, Mme A.) était en congé de maternité à partir du 1er mai 2012, a accouché le 18 juin 2012 et son congé de maternité a pris fin le 20 août 2012.

En premier lieu, la Cour retient que, contrairement à ce qui est affirmé par l'employeur, lors d'un entretien d'embauche, la femme enceinte n'a pas l'obligation de révéler son état de grossesse.

Le contrat de travail de Mme A.) ne peut pas être résilié au motif qu'au moment de l'embauche elle n'aurait pas informé l'employeur de son état.

En deuxième lieu, la Cour constate que Mme A.) n'a soumis aucune pièce à son appréciation.

Ni un certificat d'allaitement ni un courrier de la Caisse nationale de santé relative au prolongement du congé en raison de l'allaitement ne sont versés en cause.

La réception du certificat d'allaitement est contestée par l'employeur. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que ce certificat lui ait néanmoins été remis.

Mme A.) soutient avoir remis le certificat du 16 juillet 2012 à son employeur et conteste l'absence injustifiée. Elle soutient que l'employeur n'aurait pas été pris de court pour organiser son étude et il n'aurait pas compté sur sa reprise de travail le 21 août 2012. Un étudiant aurait été engagé pour « *assurer le secrétariat* » pendant son congé. Cet étudiant aurait « ass*uré le service jusqu'au mois de septembre 2012, alors que l'appelante devait*

également être absente jusqu'à cette date et que son employeur en avait connaissance. » Le bon fonctionnement de l'étude n'aurait pas été perturbé.

La Cour déduit de ces développements que Mme A.) n'a pas repris son travail le 21 août et qu'elle était absente de l'étude jusqu'au 31 août 2012, jour de la mise à pied.

Mme A.) était donc absente pendant neuf jours ouvrables.

Cette absence n'est pas justifiée par un certificat d'allaitement remis à l'employeur ni par un autre motif.

Même en instance d'appel, un certificat d'allaitement ou un courrier de la Caisse nationale de santé relatif à la prolongation du congé en raison de l'allaitement ne sont pas versés, et ne documentent pas ex post que l'absence était justifiée.

Mme A.) a été absente de son lieu de travail pendant neuf jours ouvrables du 21 au 31 août 2012. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que cette absence ait été justifiée et que l'employeur ait été informé par la remise d'un certificat d'allaitement.

La demande de l'employeur qui tend à la résiliation du contrat de travail est fondée en raison de cette absence injustifiée.

Il est donc sans intérêt pour la solution du litige d'examiner le troisième motif invoqué par l'employeur, à savoir la violation alléguée d'une obligation d'informer l'employeur de ses antécédents judiciaires et le fait que la condamnation pénale de Mme A.) justifierait une cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail étant résilié par décision de justice, les demandes de Mme A.) tendant à la nullité d'un licenciement de même qu'à la réintégration et au maintien des salaires ne sont pas fondées

L'appel de Mme A.) est à rejeter.

La juridiction du premier degré n'a pas statué sur des demandes de Mme A.) tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité pour congé non pris et de dommages et intérêts en raison des préjudices matériel et moral et il n'est pas établi qu'elle ait été saisie de telles demandes et ait omis de statuer.

Ces demandes nouvelles en instance d'appel sont irrecevables, ainsi que le soutient l'employeur.

6. Les indemnités de procédure

Mme A.) perdant le procès et devant supporter les dépens, sa demande d'une indemnité au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée.

L'employeur demande une indemnité de 1.500.- euros pour chaque instance.

La juridiction du premier degré n'a pas statué sur une demande de l'employeur formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et il ne résulte ni de la requête ni d'un autre élément qu'elle ait été saisie d'une telle demande et ait omis de statuer.

Dès lors, l'employeur ne peut pas former en appel une telle demande pour la première instance.

Il est inéquitable de laisser à charge de M. B.) l'intégralité des sommes qu'il a exposées pour l'instance d'appel qui ne sont pas comprises dans les dépens.

Au regard de la nature de l'affaire, sa demande d'une indemnité formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est fondée à hauteur de 1.000.- euros.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable mais non fondé,

déclare irrecevables les demandes de Mme A.) tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité pour congé non pris et de dommages et intérêts en raison des préjudices matériel et moral,

rejette la demande de Mme A.) d'une indemnité au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

déclare irrecevable la demande de M. B.) formée au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour la première instance,

condamne Mme A.) à payer à M. B.) le montant de 1.000.- euros au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme A.) aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Claude PAULY.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.