Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux juillet deux mille quinze

Numéro 39711 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.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 21 janvier 2013,

comparant par Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 27 juin 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 18 janvier 2012 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité de préavis de deux mois d'un montant de 2.574,96 €, 10.299,84 € et 3.862,44 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, 1.033,05 € à titre de solde sur les salaires de décembre 2011 et janvier 2012, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €. Par même requête, elle a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 10 décembre 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et justifié et a rejeté la demande en indemnisation de A.). La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut déclarée fondée et A.) fut condamnée à rembourser à l'Etat le montant de 6.089,69 € à titre d'indemnités de chômage perçues. L'affaire fut refixée à une audience ultérieure pour permettre aux parties de prendre position quant à la demande en paiement du solde de salaire.

Par exploit d'huissier de justice du 21 janvier 2013, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement lui notifié le 13 décembre 2012.

A.) ayant comparu par Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat constitué pour l'appelante, l'arrêt sera rendu contradictoirement à son égard en application de l'article 74 du nouveau code de procédure civile. La communication de Maître Nathalie WEBER-FRISCH relative à son dépôt de mandat est sans incidence procédurale, l'avocat ne pouvant pas mettre fin à sa constitution.

L'appelante demande, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis de deux mois d'un montant de 2.574,96 €, et de 10.299,84 € et 3.862,44 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis. Elle demande en outre à condamner la société SOC1.) à rembourser à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi le montant de 6.089,60 € représentant les indemnités de chômage touchées. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société SOC1.) conclut en ordre principal à la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, elle conteste l'existence d'un préjudice matériel et moral dans le chef de la salariée en relation causale avec le licenciement.

Elle s'oppose à la demande en obtention d'une indemnité de procédure. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, en vertu de l'article L.521-4 du code du Travail, la condamnation, en ordre principal de A.) au règlement du montant de 6.089,69 € au titre de remboursement des indemnités de chômage, en cas de confirmation du jugement entrepris, et en ordre subsidiaire, la condamnation de la société SOC1.) à ce montant en cas de réformation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement.

Dans ses conclusions notifiées le 11 avril 2014, A.) réclame les montants de 4.210,15 € et 3.862,44 € à titre de préjudices matériel et moral, ainsi qu'une indemnité de préavis de 2.574,96 €. Pour le cas où elle serait condamnée au remboursement des indemnités de chômage à l'Etat, elle sollicite une remise d'une partie du montant à rembourser et pour la partie restante, elle sollicite un échelonnement par mensualités de 250 €. Elle demande à voir débouter l'employeur de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Le licenciement

Engagée par la société SOC1.) suivant contrat de travail signé le 5 septembre 2011 en qualité de nettoyeuse, A.) a été licenciée avec effet immédiat suivant lettre recommandée du 18 janvier 2012 pour absences non justifiées ayant entraîné la désorganisation de l'activité de la société.

En ordre principal, A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail. En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et qu'ils ne seraient pas d'une gravité suffisante de nature à justifier le licenciement.

L'employeur soutient que la salariée ne l'a pas informé de son incapacité de travailler le premier jour de son absence et qu'il n'était pas en possession du certificat de maladie avant l'envoi de la lettre de licenciement, de sorte qu'elle n'était pas protégée par les dispositions de l'article L. 121-6 du code du travail. Les motifs du licenciement, à savoir l'absence non justifiée du 11 au 18 janvier 2012 et la désorganisation de l'activité de l'entreprise qui s'en est suivie, auraient été indiqués avec la précision requise et seraient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

A.) reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté l'article 4 du règlement interne qui prescrit que les horaires de travail sont communiqués aux salariés dans le planning hebdomadaire. Malgré sa demande le planning hebdomadaire pour la semaine du 16 au 20 janvier 2012 ne lui aurait pas été communiqué, le planning du lundi 16 janvier 2012 ne lui ayant été communiqué que le dimanche 15 janvier 2012 à 21.14 heures.

Elle affirme avoir informé son employeur que suite à son déménagement elle ne disposait pas encore de connexion d'internet. Elle n'aurait pu consulter sa boîte email que le lundi 16 janvier 2012 à partir de 13.00 heures, de sorte qu'elle ne

pouvait prévoir qu'elle devait travailler le lundi à partir de 8.00 heures à Heffingen.

L'employeur réplique que ce n'est que le vendredi 13 janvier 2012 à 21.43 heures que A.) l'aurait averti qu'elle viendrait travailler le lundi. Vu la fermeture des bureaux, ce n'est que le dimanche soir que l'employeur aurait pu envoyer le planning à la salariée. Il ajoute que la communication des plannings à la salariée aurait été faite en fonction de l'information que celle-ci donnait à son employeur quant à sa présence ou non au travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 121-6. du code du travail

Suivant les deux certificats versés en cause, A.) était en période d'incapacité de travail médicalement constatée du 11 au 13 janvier 2012 et du 17 au 20 janvier 2012.

Le licenciement avec effet immédiat pour absence non justifiée est intervenu le 18 janvier 2012.

A.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail aux termes duquel :

« L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

La société SOC1.) reproche à A.) d'avoir omis de l'avertir le 17 janvier 2012 et soutient qu'elle n'était pas en possession du certificat médical couvrant la période du 17 au 20 janvier 2012 lors de l'envoi de la lettre de licenciement.

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2. pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

En l'espèce il ne résulte pas des éléments soumis à la Cour que A.) ait averti l'employeur de son incapacité de travailler en date du 17 janvier 2012 ou que l'employeur ait été en possession du certificat médical du 17 janvier 2012 au moment de poster la lettre de licenciement.

Les juges de première instance sont dès lors à confirmer en ce qu'ils ont déclaré régulier le licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du code du travail.

<u>La régularité du licenciement au regard de l'article L.124-10. du code du travail</u>

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a décidé que les motifs gisant à la base du licenciement ont été indiqués avec la précision requise, l'employeur indiquant les dates pour lesquelles il reproche à la salariée d'avoir été absente sans justification de son lieu de travail et précisant que cette absence a entraîné la désorganisation de l'activité de la société.
Il résulte des pièces soumises à la Cour ce qui suit :

- la salariée a sollicité par courriel du 9 janvier 2012 envoyé à 16.39 heures deux jours de congé extraordinaire pour déménagement pour les 9 et 10 janvier 2012, jours de congé qui lui ont été accordés par son employeur sous condition de lui faire parvenir un certificat de la commune établissant le changement d'adresse ;

- le 10 janvier 2012 à 21.49 heures la salariée informe son employeur par courriel que le lendemain elle ne va pas travailler, alors qu'elle ne se sent pas bien ;

- le 11 janvier 2012 à 11.30 heures l'employeur envoie par courriel le planning à A.) pour les journées des 12 et 13 janvier 2012 (il s'agit de jeudi et vendredi) tout en lui demandant de confirmer la réception du message. La salariée ne répond pas à ce courriel ;

- le 13 janvier 2012 à 21.43 heures, A.) informe l'employeur par courriel qu'elle va travailler lundi (16 janvier 2012) et qu'elle a besoin de son planning ;

- le dimanche 15 janvier 2012 à 21.14 heures l'employeur envoie à l'appelante par courriel le planning relatif au lundi 16 janvier 2012 ;

- le lundi 16 janvier 2012 à 13.38 heures, la salariée fait part à son employeur qu'elle ne s'est pas présentée à son travail ce jour-là au motif que le planning lui aurait été envoyé trop tard ;

- le lundi 16 janvier 2012 à 18.18 heures l'employer envoie à la salariée le planning relatif à la journée du 17 janvier 2012.

Comme l'employeur s'est déclaré d'accord à accorder à la salariée deux jours de congé extraordinaire pour les 9 et 10 janvier 2012, l'absence de la salariée pendant ces deux jours ne constitue pas une absence injustifiée.

Quoiqu'il résulte d'un certificat médical établi le 12 janvier 2012 que A.) a été incapable de travailler du 11 au 13 janvier 2012, la salariée n'établit pas que l'employeur a été en possession de ce certificat au moment de l'envoi de la lettre de licenciement. Il convient encore de souligner que la salariée n'a pas informé l'employeur de l'existence de ce certificat de maladie dans ses courriels envoyés les 13 et 16 janvier 2012.

Quant à l'affirmation de la salariée que suite à son déménagement elle n'aurait disposé de la connexion internet qu'à partir de 13.00 heures le lundi 16 janvier 2012 et n'aurait dès lors pas pu prendre connaissance du planning envoyé par l'employeur pour le 16 janvier 2012, elle est contredite par les éléments du dossier. En effet, le déménagement a eu lieu les 9 et 10 janvier 2012 et A.) a, dès le 10 janvier 2012 à 21.49 heures, informé son employeur par courriel qu'elle ne viendrait pas travailler le lendemain. Elle disposait dès lors dès le 10 janvier 2012 au soir de la connexion internet pour prendre connaissance de ses plannings.

La salariée est malvenue de reprocher à son employeur de ne pas lui avoir envoyé ses plannings plus tôt, alors que suite à ses absences en date des 11 à 13 janvier 2012, la salariée n'a informé l'employeur que le vendredi soir 13 janvier 2012 à 21.43 heures, partant après la fermeture des bureaux, de ce qu'elle allait reprendre son travail le lundi 16 janvier 2012. Comme, contrairement à son affirmation, la salariée disposait de la connexion internet, elle pouvait parfaitement prendre connaissance de son planning pour la journée du 16 janvier 2012 et être à son poste de travail le jour en question.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a relevé que la salariée avait été mise en garde à plusieurs reprises par le passé qu'afin de permettre à l'employeur d'assurer un service cohérent à sa clientèle, un strict respect du devoir d'information et de justification de ses absences était nécessaire. Même si l'absence des 17 et 18 janvier 2012 était finalement justifiée par un certificat médical, l'absence injustifiée du 16 janvier 2012, le fait de laisser l'employeur dans l'ignorance d'une éventuelle reprise de travail, le fait de ne pas avertir l'employeur de son absence pour maladie le 17 janvier 2012, le fait de solliciter le congé extraordinaire pour déménagement le jour même à 16.39 heures, sont de nature à ébranler la confiance de l'employeur en la prise au sérieux de ses responsabilités par la salariée et ne lui permettent plus d'assurer la prestation d'un service efficace aux particuliers. Au vu de l'ancienneté de services très brève de la salariée, ces faits sont d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris ayant déclaré justifié le licenciement et non fondées les demandes de A.) en allocation d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices moral et matériel est en conséquence à confirmer.

<u>La demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi</u>

L'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement principalement à A.) et subsidiairement à la société SOC1.) des indemnités de chômage de 6.089,69 € relatives à la période de mars 2012 à septembre 2012.

A.) conclut à la réformation du jugement ayant déclaré la demande de l'Etat fondée à son encontre et demande à être déchargée de la condamnation prononcée. En ordre subsidiaire, elle demande à la Cour de lui accorder une remise d'une partie du montant à rembourser à l'Etat et de prévoir un échelonnement d'une mensualité de 250 € pour la partie restante.

L'Etat s'oppose au principe d'une réduction ou d'un échelonnement du remboursement des indemnités de chômage.

Aux termes de l'article L. 521-4 (6) du code du travail, le jugement ou arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié (….) condamne celui-ci à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage par lui versées par provision.

Compte tenu du caractère justifié du licenciement, c'est à juste titre que le tribunal du travail a dit fondée la demande de l'Etat pour autant que dirigée contre A.).

A défaut de plus amples renseignements sur les facultés financières de l'appelante et sur ses possibilités d'un remboursement mensuel, il n'est pas indiqué de réduire le montant du remboursement qui est justifié au vu des pièces versées et il n'y a pas non plus lieu d'ordonner un paiement échelonné.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Tant A.) que la société SOC1.) requièrent une indemnité de procédure de 2.000 €.

Comme A.) succombe dans son appel et doit supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 10 décembre 2012 ;

rejette les demandes de A.) et de la société à responsabilité limitée SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Marisa ROBERTO et Georges PIERRET, avocats constitués.

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.