Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille quinze

Numéro 41648 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 Frank SCHAAL de Luxembourg, du 13 août 2014,

comparant par Maître Lony THILLEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

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 SCHAAL,

comparant par Maître Michel SCHWARTZ, 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 SCHAAL,

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

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 12 août 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée « SOC1.) », devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 1er juin 2013 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 7.676 €, une indemnité de départ de 1.919 € ainsi que 5.000 € à titre de répartition de son préjudice moral subi du chef du licenciement. Elle a également demandé réparation du préjudice matériel subi ainsi qu'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ces deux demandes ayant été formulées *« p.m ».* Elle a encore demandé une indemnité de procédure de 1.000 €. 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 16 janvier 2014, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par voie d'attestations testimoniales les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Par jugement du 3 juillet 2014, le tribunal du travail a déclaré irrecevable le moyen de Mme A.) en contestation du caractère abusif de son licenciement pour être contraire à l'article L.121-6 du code du travail. Il a encore déclaré irrecevable la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris. Il a rejeté les attestations testimoniales produites par Mme A.), déclaré justifié son licenciement pour motif grave du 1er juin 2013 et déclaré non fondées les demandes en paiement de dommages et intérêts et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ de même que la demande en paiement d'une indemnité de procédure. La demande de l'Etat, agissant ès-qualités a été déclarée fondée et Mme A.) a été condamnée à rembourser à l'Etat la somme de 13.107,89 € du chef d'indemnités de chômage touchées. La demande de l'employeur en obtention d'une indemnité de procédure a été rejetée.

Par exploit d'huissier de justice du 13 août 2014, Mme A.) a interjeté appel tant contre le jugement du 3 juillet 2014 que contre le jugement du 16 janvier 2014 et demande, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 (3) du code du travail et de condamner l'employeur au paiement de 17.852 € à titre de dommages et intérêts.

Dans son acte d'appel, elle demande « *à voir statuer dans un premier temps exclusivement sur ce moyen (*violation de l'article L.121-6 (3) du code du travail*) et de lui réserver le droit de formuler ses contestations et moyens relatifs à la motivation contenue dans la lettre de licenciement avec effet immédiat. »*

La partie intimée demande la confirmation du jugement et réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'Etat, agissant ès-qualités, réclame le remboursement de 18.705,51 € du chef d'indemnités de chômage versées à Mme A.) et dirige cette demande principalement contre Mme A.) et subsidiairement, pour le cas où le licenciement devait être déclaré abusif, contre l'employeur.

Le licenciement

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er octobre 2009 par la société SOC1.) en qualité de serveuse, Mme A.) été licenciée avec effet immédiat suivant lettre recommandée du 1er juin 2013.

La Cour renvoie pour le détail des motifs du licenciement à la lettre de licenciement entièrement transcrite dans le jugement du tribunal du travail du 16 janvier 2014.

En résumé, l'employeur reproche à son ancienne salariée des erreurs de caisse, le fait d'avoir accusé de vol le fils de la patronne de l'établissement, un abandon précipité de son poste de travail lorsque le fils de la patronne lui a demandé des justificatifs par rapport à cette accusation, des départs avant l'heure ainsi que des refus de nettoyer et/ou de dépoussiérer son espace de travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail

Mme A.) a soutenu en premier lieu avoir été en incapacité de travail au moment du licenciement.

Tout en retenant dans la motivation du jugement du 16 janvier 2014 que Mme A.) n'établissait pas avoir satisfait aux obligations légales en matière de déclaration de son incapacité de travail de sorte qu'elle n'était pas protégée au moment du licenciement, le tribunal du travail s'est limité dans le dispositif de son jugement à admettre, avant tout autre progrès en cause, l'employeur à prouver par voie d'attestations testimoniales les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Il découle du jugement du 3 juillet 2014 qu'à l'audience du 19 juin 2014 où il devait être statué sur le résultat de la mesure d'instruction, Mme A.) a soutenu à nouveau en premier lieu que son licenciement était abusif pour être intervenu en période de protection de l'article L.121-6 du code du travail.

L'employeur s'est opposé à voir statuer sur ce moyen au motif qu'il avait déjà été jugé dans le jugement du 16 janvier 2014.

En constatant qu'il avait déjà été retenu dans le jugement du 16 janvier 2014 que Mme A.) était restée en défaut d'établir avoir rempli les obligations découlant de l'article L.121-6 du code du travail, le tribunal du travail a déclaré irrecevable le moyen relatif à la protection en cas de maladie ainsi que l'offre de preuve présentés à l'audience du 19 juin 2014.

Par son acte d'appel du 13 août 2014, Mme A.) a interjeté appel tant contre le jugement du 16 janvier 2014 que contre le jugement du 3 juillet 2014.

Les deux appels sont recevables au regard des dispositions des articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile.

En ce qui concerne notamment l'appel dirigé contre le jugement du 16 janvier 2014, dont le dispositif est conçu comme suit :

« reçoit la demande en la pure forme,

se déclare compétent pour en connaître,

déclare commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le présent jugement ;

avant tout autre progrès en cause :

admet la société à responsabilité limitée SOC1.) à produire des attestations testimoniales pour prouver les faits suivants :
(…)
sursoit à statuer pour le surplus », la Cour retient que tout en rejetant dans la motivation du jugement le moyen relatif au caractère abusif du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail, le tribunal du travail n'a, au dispositif du jugement, rien tranché au principal quant au caractère abusif du licenciement, mais s'est limité à ordonner, avant tout autre progrès cause, une mesure d'instruction.

Or, pour apprécier la recevabilité de l'appel au regard des articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu de tenir compte des motifs de la décision, ni des dispositions non contenues dans le dispositif.

Il suit encore de ce qui précède que c'est à tort que le tribunal du travail a, dans son jugement du 3 juillet 2014, déclaré irrecevable le moyen de Mme A.) tenant au caractère abusif du licenciement pour violation de l'article L.121-6 (3) du code du travail alors que le dispositif du jugement du 16 janvier 2014 ne contient aucune décision par rapport à la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 du code du travail.

Par réformation du jugement du 3 juillet 2014, il convient de recevoir ce moyen et d'examiner si Mme A.) était protégée au moment de son licenciement au regard de l'article L.121-6 du code du travail.

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.

Au vu des certificats médicaux versés en cause, Mme A.) a été en incapacité de travail du 3 mars au 31 mars 2013, du 1er avril au 30 avril 2013, du 1er mai au 31 mai 2013, du 1er juin 2013 au 30 juin 2013, du 1er juillet au 31 juillet 2013, du 1er août au 31 août 2013.

Elle a été licenciée avec effet immédiat le 1er juin 2013.

Elle conteste la régularité de ce licenciement en affirmant avoir averti l'employeur le premier jour de la prorogation de son incapacité de travail et lui avoir fait parvenir le certificat de maladie au courant de la matinée.

Ces affirmations sont contestées par l'employeur.

Mme A.) verse un certain nombre d'attestations testimoniales dont seules celles de B.) et C.) sont relatives à la question de savoir si le licenciement est régulier au regard de l'article L.121-6 du code du travail.

Ces deux personnes ont chacune émis deux attestations testimoniales à des dates différentes. Ainsi B.) a rédigé une première attestation le 22 avril 2014 et une seconde le 3 septembre 2014. Le témoin C.) a rédigé une première attestation le 30 avril 2014 et une seconde le 8 septembre 2014.

La Cour retient en premier lieu qu'il ne découle d'aucune de ces attestations que Mme A.) aurait informé oralement l'employeur le matin du 1er juin 2013 de la prorogation de son état d'incapacité de travail.

Il découle des renseignements fournis en cause que le Café ouvre à 06.00 heures du matin. C'était également à cette heure que Mme A.) commençait son travail.

Au vu du récépissé de dépôt de la lettre recommandée contenant la lettre de licenciement, celle-ci a été postée le 1er juin 2013 à 09.02 heures.

Comme Mme A.) n'a pas établi avoir oralement informé l'employeur de la prorogation de son incapacité de travail, elle doit dès lors prouver que l'employeur était en possession du certificat de maladie au moment où il a procédé à son licenciement, voire avant 09.02 heures du matin.

Cette preuve ne découle pas du contenu des attestations testimoniales.

Dans son attestation du 22 avril 2014, le témoin B.) a déclaré à ce propos :

« *Le 1er juin, j'ai été au Café, j'ai ramené le papier de Mme A.) de la maladie et quand j'ai donné le papier à ma cousine D.) elle l'a déchiré et m'a dit qu'elle est déjà renvoyée. Le 3 juin le matin j'étais avec mon frère C.) pour donner le papier de la maladie encore une fois. Mme D.) a dit à haute voix dans le café plein de clients qu'elle était déjà renvoyée.* »

Il s'est exprimé de façon similaire dans son attestation du 3 septembre 2014 :

« Je me suis rendu un samedi au Café SOC1.) pour retrouver ma cousine D.), pour lui remettre le certificat de maladie de ma belle-sœur A.).

Elle m'a renvoyé le certificat de maladie en me disant qu'elle était virée de son poste de travail. »

Dans son attestation du 30 avril 2014, le témoin C.) n'a pas fait de déclaration à propos de la remise du certificat de maladie. En ce qui concerne sa seconde attestation du 8 septembre 2014, celle-ci est dépourvue de toute force probante alors qu'il n'a fait aucune observation personnelle dans la mesure où il déclare avoir chargé son frère B.) de remettre le certificat de maladie de son épouse à l'employeur et qu'il ne fait que rapporter les dires de son frère par rapport au refus de D.) de se voir remettre le certificat de maladie au motif que Mme A.) avait déjà été licenciée.

Dans la mesure où Mme A.) n'a pas prouvé, et d'ailleurs même pas soutenu, qu'elle avait informé l'employeur dès l'ouverture du café à 06.00 heures du matin le samedi, 1er juin 2013, du fait que son incapacité de travail avait été prorogée pour une nouvelle durée d'un mois et que le témoin B.) n'a pas précisé l'heure à laquelle il s'est présenté le samedi, 1er juin 2013 au Café SOC1.) pour la remise du certificat médical, il n'est pas établi que cette tentative de remise se soit faite ce jour-là avant 09.02 heures, soit avant le dépôt à la poste de la lettre de licenciement.

Il en suit que le licenciement est régulier au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail.

Les parties s'étant limitées à conclure sur ce volet du litige, il convient de réserver le volet relatif au caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Dans l'attente que les parties développent ce volet, il convient de sursoir à statuer sur les indemnités de procédure et les frais.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels ;

réformant partiellement le jugement du 3 juillet 2014 ;

déclare recevable le moyen relatif à la violation de l'article L.121-6 (3) du code du travail ;

le dit non fondé ;

déclare le licenciement avec effet immédiat du 1er juin 2013 régulier au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail ;

pour le surplus :

invite les parties à instruire le volet du litige relatif au caractère réel et sérieux du licenciement ;

réserve tous autres droits et moyens des parties, les indemnités de procédure et les frais et dépens ainsi que le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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.