Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept décembre deux mille quinze

Numéro 41598 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 21 août 2014,

comparaissant par Maître Nathalie BARTHELEMY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme B.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte GALLÉ,

comparaissant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

----

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 28 mars 2013, B.) a fait convoquer son ancien employeur, A.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 14 janvier 2013 et s'entendre condamner à lui payer 3.693,02 € à titre d'indemnité de préavis, 11.079,06 € à titre de réparation du préjudice matériel, 5.000 € à titre de préjudice moral subi du fait du licenciement, ainsi que p.m. des arriérés de salaire et une indemnité pour congé non pris. Elle a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.000 €.

A l'audience du tribunal du travail du 6 mai 2014, la salariée a augmenté sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 12.091,66 € et a chiffré sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 1.195,43 € et sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris au montant de 853,88 €.

Par jugement du 15 juillet 2014, le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande d'B.) en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris, a donné acte à la salariée de l'augmentation de sa demande en réparation du préjudice matériel et déclaré abusif le licenciement du 14 janvier 2013. Il a déclaré non fondée la demande de la salariée en réparation du préjudice matériel et fondée sa demande en réparation du préjudice moral pour le montant de 500 € et celle en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.693 € et a condamné l'employeur au paiement d'un montant de 4.193 €. L'employeur a encore été condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €, alors que la demande d'A.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile a été déclarée non fondée.

Contre ce jugement, A.) a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier de justice du 21 août 2014, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de la décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard. Elle réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

B.) conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu. Elle interjette appel incident et demande à la Cour de déclarer recevable sa demande en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris. Elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 16.821,39 € et réclame un montant de 5.000 € à titre de préjudice moral. Elle conclut à l'allocation d'un montant de 1.195,43 € à titre d'arriérés de salaire et d'un montant de 853,88 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris. Elle sollicite finalement une indemnité de procédure de 2.000 €.

Engagée à partir du 29 août 2012 en qualité de *femme à tout faire (serveuse*) par A.) par contrat intitulé *contrat de travail à durée déterminée,* B.) a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 14 janvier 2013, lettre entièrement reproduite dans le jugement entrepris.

En ordre principal, B.) conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 (3) du code du travail. Elle souligne qu'au jour du licenciement elle aurait été en arrêt de maladie dûment justifié, l'employeur ayant été averti de son état de maladie.

En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise et qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux, ni suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat. Son absence à son lieu de travail serait justifiée par des raisons médicales dont l'employeur aurait été informé, de sorte qu'il ne saurait invoquer un prétendu abandon de poste de la part de la salariée.

L'appelante fait valoir que les motifs du licenciement auraient été indiqués avec la précision requise. Le terme d'abandon de poste serait suffisamment précis et la preuve du départ intempestif de la salariée le 14 janvier 2013 au matin, laissant son employeur seul et sans salariée pour assurer le service serait rapportée et constituerait une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. A.) réclame une indemnité de procédure de 5.000 €.

Il importe de souligner que le jugement déféré n'est pas attaqué en ce qu'il a procédé à la requalification du contrat conclu entre parties le 19 août 2012 en contrat de travail à durée indéterminée.

Les demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris

B.) critique la décision du tribunal du travail en ce qu'il a déclaré irrecevables ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris au motif que celles-ci avaient été formulées *« pour mémoire » (p.m.).*

A l'audience du tribunal du travail, du 6 mai 2014, B.) a chiffré sa demande en paiement d'arriérés de salaire à 1.195,43 € et sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris à la somme de 853,88 €.

Selon le tribunal du travail, une demande ne contenant que la mention *« pour mémoire » (p.m.)* constituerait une demande indéterminée et serait en tant que telle irrecevable.

A.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité et au bien-fondé de ces demandes.

L'article 154 du nouveau code de procédure civile exige, outre l'indication de l'objet de la demande, un exposé sommaire des moyens.

Si l'absence d'un tel exposé est une cause de nullité se justifiant par l'impossibilité du défendeur de préparer utilement sa défense, il n'est cependant pas exigé que la demande soit chiffrée, ni que soient indiqués les textes légaux sur lesquels elle est fondée.

A cela s'ajoute en l'espèce que conformément à l'article 25 du nouveau code de procédure civile, la compétence matérielle du tribunal du travail n'est pas limitée par la valeur du litige.

Il y a partant lieu à réformation du jugement et à renvoi du litige devant le tribunal du travail autrement composé.

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

L'article L.121-6 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.

La lettre de licenciement datée du 14 janvier 2013 a été postée le même jour à 15.22 heures. Au vu de la contestation de l'employeur, il appartient à la salariée d'établir qu'avant l'envoi de ladite lettre elle a averti l'employeur de son incapacité de travailler ou qu'elle lui a remis le certificat de maladie, preuve qui n'est pas rapportée en l'espèce.

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.

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

La lettre de licenciement du 14 janvier 2013 est libellée comme suit :

Par cette lettre, je voudrais vous renseigner que suite aux injuries envers l'employeur faites ce lundi 14/01/2013 et à l'abandon du poste de travail survécu ce lundi 14/01/2013 vous êtes licencié par faute grave avec effet immédiat.

Le premier grief relatif aux injures n'a pas été indiqué de façon suffisamment détaillée, faute par l'employeur de préciser les paroles exactes proférées à son encontre de nature à pouvoir être qualifiées d'injurieuses. Ce grief est dès lors à écarter.

Quant au reproche d'abandon du poste de travail, il ne saurait à lui seul constituer une faute d'une gravité suffisante de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Il en suit que le licenciement avec effet immédiat prononcé par lettre du 14 janvier 2013 est abusif et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

L'indemnisation

B.) réclame un montant de 3.693,02 € à titre d'indemnité de préavis de deux mois. Elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 16.821,39 € et réclame un montant de 5.000 € à titre de préjudice moral.

Il résulte des pièces produites en cause qu'B.) s'est inscrite comme demanderesse d'emploi auprès de l'ADEM le 23 janvier 2013 et qu'elle s'est présentée une première fois au bureau de placement le 18 mars 2013, puis à intervalles de quelques semaines jusqu'au 13 novembre 2013.

L'intimée n'indique pas si elle a eu droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet telle que prévue par les articles L. 521-1 et suivants du code du travail.

Or l'article L.521-4 du code du travail dispose que:

« (5) *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (….) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (…)*
……

(7) Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le « salarié » qui a introduit auprès de « l'Agence pour le développement de l'emploi » une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée. »

Il appartient en conséquence à B.) d'informer la Cour, pièces à l'appui, si elle a touché des indemnités de chômage complet de la part de l'ADEM suite à son licenciement du 14 janvier 2013 et, dans l'affirmative, à mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Il convient partant de révoquer l'ordonnance de clôture et d'ordonner la réouverture des débats aux fins plus amplement désignées dans le dispositif du présent arrêt.

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, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

déclare non fondé l'appel principal,

déclare fondé l'appel incident,

réformant :

déclare recevables les demandes d'B.) en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congé non pris ;

renvoie l'affaire, quant à ces demandes, devant le tribunal du travail de Luxembourg autrement composé ;

confirme le jugement entrepris dans la mesure où il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 14 janvier 2013 ;

quant à la demande d'B.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice subi :

révoque l'ordonnance de clôture du 9 novembre 2015 et rouvre les débats sur tous les aspects non tranchés du litige,

invite B.) à informer la Cour, pièces à l'appui, si elle a touché des indemnités de chômage de la part de l'ADEM suite à son licenciement du 14 janvier 2013 et, dans l'affirmative, à mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi;

réserve tous droits des parties et les frais.

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.