Arrêt N° 89/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize juin deux mille seize

Numéro 42562 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 Roland FUNK de Luxembourg du 6 juillet 2015,

comparaissant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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 FUNK,

comparaissant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

M. le président de chambre Étienne SCHMIT a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le magistrat rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 1er juin 2015, le tribunal du travail de Luxembourg a retenu qu'un licenciement oral le 27 août 2013 n'est pas prouvé, a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 21 novembre 2013 et a rejeté les demandes en indemnisation de la salariée.

Par acte d'huissier de justice du 6 juillet 2015, la salariée a régulièrement formé appel contre le jugement.

2. Le licenciement du 27 août 2013

La salariée critique le jugement qui a retenu que la preuve d'un licenciement oral le 27 août 2013 n'était pas rapportée.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Le 12 août 2013, le centre commun de la sécurité sociale a émis une information relative à la déclaration de sortie de la salariée le 14 août 2013, et le 27 août 2013 il a émis une information relative à la déclaration de sortie le 31 août 2013.

Ces documents n'établissent pas à eux seuls que l'employeur ait procédé à un licenciement.

Afin d'établir un licenciement oral le 27 août 2013, la salariée invoque aussi un certificat de travail établi le 31 août 2013, certifiant l'activité de la salariée du 1er octobre 2012 jusqu'au 31 août 2013. Elle verse deux exemplaires différents de reçus pour solde de tout compte portant la date du 31 août 2013.

Aucun de ces trois documents n'est signé, ni par l'employeur ni par la salariée.

Suivant les attestations testimoniales du mari et de la fille de la salariée, après la réception de la déclaration de sortie au 14 août 2013, ils ont pris des renseignements auprès de l'employeur, qui leur a expliqué que cette déclaration n'était pas à considérer et qui a demandé à leur épouse et mère de passer à l'entreprise. Ils l'ont accompagnée et lors de l'entretien, l'employeur a soumis pour signature des documents en vue d'une résiliation de commun

accord, étant donné qu'elle ne serait pas en mesure de faire ce travail et qu'il recherchait une personne pour la remplacer. Comme ils souhaitaient se renseigner auprès du ministère du travail avant toute signature, les documents n'ont pas été signés.

Il ne résulte ni de ces attestations des proches de la salariée ni d'autres éléments du dossier qu'elle ait fait l'objet d'un licenciement oral, plus particulièrement le 27 août 2013.

L'appel contre le jugement en ce qu'il a retenu que le licenciement n'est pas prouvé n'est pas fondé.

3. Le licenciement du 21 novembre 2013

La salariée conclut à la réformation du jugement et à ce que le licenciement du 21 novembre 2013 soit déclaré abusif.

Elle expose qu'elle aurait été en congé de maladie justifiée depuis le 5 août jusqu'au 15 novembre 2013. L'employeur ne pourrait pas invoquer une absence de cinq jours qualifiée d'injustifiée pour procéder à un licenciement avec effet immédiat. De toute manière, elle l'aurait avisé « *de la prolongation de sa maladie le lundi 18.11.2013 alors que cette dernière l'avait de jure informée de ce qu'elle retournait chez son médecin traitant* ».

L'employeur ne pourrait pas conclure à une absence injustifiée, étant donné qu'il « *s'était indubitablement préparé* » à l'absence de la salariée comme elle était en congé de maladie depuis le 5 août 2013. Une désorganisation de l'entreprise ne pourrait pas être invoquée.

Aucune faute grave ne justifiant le licenciement, celui-ci serait abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

A partir du 1er octobre 2012, la salariée était au service de l'employeur en tant qu'aide cuisinière. A partir du 1er juillet 2013, elle travaillait 40 heures par semaine, respectivement 8 heures par jour, en tant que cuisinière.

Par courrier du 21 novembre 2013, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat en raison de l'absence injustifiée à partir du samedi 16 novembre 2013.

Au vu des pièces versées en cause, la salariée a soumis à l'employeur des attestations d'incapacité de travail pour les périodes des 5 au 9 août, 10 au 20 août, 21 au 31 août, 25 août au 9 septembre, 24 septembre au 11 octobre, 24 au 31 octobre, 1er au 15 novembre 2013.

Il n'est ni établi ni affirmé qu'elle ait été incapable de travailler dans la période du 16 au 21 novembre 2013 ni qu'un certificat médical d'incapacité de travail durant cette période ait été établi, voire ait été remis à l'employeur.

Si l'employeur reconnaît qu'elle lui a déclaré vendredi 15 novembre qu'elle allait consulter le médecin lundi 18 novembre 2013, il ne peut pas être déduit de cette information que la salariée soit incapable de travailler le samedi 16 novembre ou le lundi 18 novembre, ni que la salariée ait pris soin d'informer son employeur dès le 16 ou le 18 novembre de sa maladie.

La salariée ayant été absente de son lieu de travail à partir du samedi 16 novembre (il n'est pas contesté qu'elle ait été obligée de travailler le samedi), sans que l'employeur n'ait été informé de l'état de maladie et sans que cette absence n'ait été justifiée par un certificat médical, l'employeur a pu procéder à un licenciement avec effet immédiat le jeudi 21 novembre 2013.

En effet, le salarié a l'obligation d'être présent sur son lieu de travail et d'y prester le travail convenu au contrat de travail. Le salarié qui n'est pas en mesure de travailler est tenu d'en informer l'employeur dès le premier jour de son absence et, en cas de maladie, il doit veiller à ce que le certificat médical soit aux mains de l'employeur au plus tard le troisième jour de l'absence. Il en est de même en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

La violation à partir du 16 novembre jusqu'au 21 novembre 2013 de ses obligations d'information et de remise d'un certificat médical par la salariée, au service de l'employeur depuis le 1er octobre 2012, et en congé de maladie depuis le 5 août 2013, constitue une conduite qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

L'appel qui tend à ce que le licenciement soit déclaré abusif n'est pas fondé.

4. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la salariée et l'employeur concluent à l'allocation d'indemnités de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance l'appel.

La salariée n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que sa demande n'est pas fondée.

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,

rejette les demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme A.) aux dépens.

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.