Arrêt N° 70/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze juin deux mille dix-huit

Numéro 43964 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 26 avril 2016,

comparant par Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

et:

la société anonyme SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte KURDYBAN,

comparant par Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 28 juillet 2015, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis intervenu à la date du 19 mai 2014 qu'elle qualifie d'abusif, le montant de 24.000,- EUR au titre de dommage matériel et le montant de 10.000,- EUR au titre de dommage moral.

A.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience devant le tribunal du travail, A.) a demandé acte qu'elle diminuait sa demande en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif au montant de 13.209,95 EUR et qu'elle augmentait sa demande en réparation de son préjudice moral au montant de 20.000,- EUR.

Elle a encore augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 3.500,- EUR.

Par jugement du 4 mars 2016, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 19 mai 2014 et débouté A.) de toutes ses demandes. Le tribunal du travail a encore débouté la société SOC1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que l'absence non excusée de huit jours de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse du licenciement intervenu et qu'il aurait appartenu à la salariée d'avertir l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de la prolongation de sa maladie, soit le 5 mai 2014, et de faire en sorte que l'employeur soit en possession du certificat médical afférent dans le délai requis par l'article L.121-6 du Code du travail, soit le 7 mai 2014 avant 0.00 heures, ce d'autant plus que la rigueur au travail de la salariée avait, dans le passé, laissé à désirer, tel que cela résultait des manquements professionnels non contestés décrits dans les courriers d'avertissement.

La juridiction de première instance a encore retenu que la perturbation de l'entreprise est en principe inhérente à toute absence injustifiée, surtout si elle est prolongée.

Par exploit d'huissier du 26 avril 2016, A.) a régulièrement relevé appel du jugement du 4 mars 2016, non notifié en l'absence pièces versées en cause, et elle demande à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et à voir condamner la société SOC1.) au paiement des sommes respectives de 13.905,51 EUR et de 20.000,- EUR au titre de ses préjudices matériel et moral, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec augmentation du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de l'arrêt à intervenir.

En ordre subsidiaire, A.) verse une attestation testimoniale de B.), sinon offre de prouver par l'audition de ce témoin, la remise de deux courriers à la poste française à la date du 6 mai 2014 dont le certificat médical du 5 mai 2014.

La société SOC1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère justifié du licenciement intervenu et débouté A.) de ses demandes. Elle demande le rejet de l'offre de preuve formulée par la salariée pour n'être ni pertinente ni concluante.

En ordre subsidiaire, l'intimée demande le rejet des prétentions de A.), sinon la réduction des sommes réclamées.

Selon A.), les faits à la base du licenciement ne présenteraient pas un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement.

A.) fait valoir qu'elle a fait poster le certificat médical à la date du 6 mai 2014 et le cachet de la poste ne renseignerait pas ce dépôt mais la date de l'envoi. En outre, les précédents certificats médicaux auraient également été envoyés avec retard ce qui aurait été toléré par l'employeur, qui n'aurait pas appliqué à la lettre l'article L.121-6 du Code du travail ni l'article 7.11 de la convention collective de travail. Cette tolérance devrait être admise en faveur du salarié et ôterait le caractère sérieux du motif de licenciement.

A.), qui relève que l'employeur ne conteste avoir été informé par téléphone de la prolongation de sa maladie, conteste encore ne pas avoir informé son employeur de la durée de la prolongation de sa maladie, ce qui résulterait de la durée de 2 minutes de l'appel en question.

Il serait de jurisprudence constante que le seul retard dans l'envoi du certificat médical ne constituerait pas un motif sérieux de licenciement et au vu du fait qu'il s'agissait d'une prolongation d'incapacité de travail, l'employeur n'aurait pas été pris au dépourvu. La société SOC1.) n'aurait, par ailleurs, pas justifié une quelconque perturbation dans l'organisation de ses services.

Enfin, les références à des avertissements et un comportement nonchalant de la salariée évoquées lors d'un entretien d'évaluation n'auraient pas été annexées à la lettre de motifs, seraient trop vagues pour que lesdits avertissements puissent être pris en considération et les faits relatifs aux avertissements n'auraient pas concerné des absences pour raison de santé.

Selon la société SOC1.), les motifs du licenciement avec préavis données dans la lettre de réponse à la demande des motifs du licenciement répondraient au caractère de précision exigé par la loi et ils seraient également réels et sérieux.

A.) aurait envoyé le certificat médical relatif au prolongement de sa maladie avec un retard de huit jours, ce qui constituerait une faute de nature à justifier, au regard de la jurisprudence en la matière, un licenciement avec préavis. Le retard en question résulterait à suffisance du tampon postal de l'envoi du certificat, ainsi que de la réception du certificat médical par la CNS.

L'absence injustifiée de 8 jours aurait également constitué une perturbation pour le bon fonctionnement de l'entreprise en ce qu'une perturbation serait inhérente à une telle absence. En l'espèce, le service «Accueil et caisse» concerné par l'absence de la salariée aurait été désorganisé en raison également de l'ignorance quant à la durée de l'absence de la salariée, l'employeur maintenant à cet égard son assertion selon laquelle A.) aurait omis, lors de l'information téléphonique du 5 mai 2014, d'indiquer la durée de la prolongation de sa maladie.

Ce serait encore à bon droit que les juges de première instance auraient retenu la prise en considération des antécédents professionnels de la salariée et notamment des avertissements émis et reconnus par A.), qui renforceraient la faute commise par la salariée en ce qu'elle n'aurait pas adapté son comportement pour tenir compte des griefs de manque de rigueur soulevés à son encontre. Contrairement à l'affirmation de la salariée, les avertissements et les appréciations émises lors de l'évaluation de la salariée démontreraient l'absence de tolérance par l'employeur en matière de règles applicables en matière de droit du travail et partant des règles inscrites à l'article L.121-6 du Code du travail et de la convention collective en matière d'incapacité de travail.

Quant à l'attestation testimoniale de B.) relative au dépôt à la poste du certificat médical à la date du 6 mai 2014, elle ne serait pas conforme à l'article 402 du Nouveau code de procédure civile en l'absence d'indication de la profession et du lien de parenté de l'auteur de l'attestation. En outre, l'allégation du testateur serait contredite par le tampon de la poste établissant l'expédition du 9 mai 2014 et le retard allégué de la part de la poste serait peu crédible.

En tout état de cause, il appartiendrait à l'expéditeur d'établir la date de l'envoi du courrier litigieux et il y aurait lieu de rejeter l'attestation testimoniale comme étant irrecevable sinon contredite par les éléments du dossier, ces éléments s'opposant également à l'offre de preuve formulée par A.).

Il est constant en cause que par un courrier recommandé du 19 mai 2014, A.) s'est vu notifier son licenciement avec préavis prenant cours le 1er juin 2014 pour s'achever le 30 novembre 2014 et que, suite à sa demande des motifs, la salariée s'est vu communiquer les motifs à la base de son licenciement par courrier du 16 juin 2014, intégralement reproduit au jugement dont appel et qui consistent dans le grief tiré d'une absence injustifiée de A.) du 5 mai au 13 mai 2014, ensemble trois avertissements dont il est fait état dans la lettre de licenciement.

C'est d'abord à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel fait sienne que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement avec préavis répondent aux critères de précision exigés par l'article L.124-5 (2) du Code du travail dès lors qu'ils ont été fournis avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Selon l'article L.121-6 (1) et (2) du Code du travail, 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. 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.

A.) a informé son employeur à la date du 5 mai 2014 de la prolongation de son état de maladie et elle soutient avoir fait poster par son époux le certificat médical établi le 5 mai 2014 à la date du 6 mai 2014.

Il appartient au salarié qui conteste la régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du Code du travail de prouver que l'employeur a procédé au licenciement malgré le fait d'avoir été informé de l'incapacité de travail dans les conditions prescrites par les paragraphes (1) et (2) dudit article.

Selon le tampon figurant sur l'enveloppe adressée à la société SOC1.), le courrier a été posté en France à la date du 9 mai 2014. A.) ne conteste d'ailleurs pas que le certificat médical n'a pas été soumis à l'employeur endéans le délai de trois jours tel que prescrit par l'article L.121-6 (2) du Code du travail.

Au vu de cet aveu et au regard du texte formel de l'article L.121-6 (2) du Code du travail tant l'attestation testimoniale versée en cause que l'offre de preuve tendant à établir que B.) a posté le certificat d'arrêt de travail à la date du 6 mai 2014 sont dépourvus de pertinence et sont partant à rejeter.

Il s'en suit que A.) n'a pas suffi à la condition du paragraphe (2) de l'article L.121-6 du Code du travail, à savoir d'avoir soumis à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible au plus tard le troisième jour de son absence.

Le fait de ne pas respecter les dispositions de l'article L.121-6 (1) et (2) ne constitue pas toujours, à lui seul, une faute grave justifiant un licenciement immédiat. Il convient d'analyser les circonstances dans lesquelles cette omission a eu lieu pour en apprécier le degré de gravité.

En l'espèce, ce n'est que le 13 mai 2014 que l'employeur a eu connaissance du certificat médical attestant la maladie de A.) du 5 mai au 1er juin 2014. L'affirmation de la salariée selon laquelle elle aurait informé l'employeur de la durée de sa maladie lors de l'information par téléphone donnée à la date du 5 mai 2014, contestée par l'employeur, est restée à l'état de pure allégation.

Or, même si, dans le passé, la société SOC1.) a admis un léger retard dans la fourniture du certificat médical par la salariée, le fait de laisser l'employeur dans l'ignorance des raisons de son absence et de la durée de huit jours d'absence non justifiée, constitue dans le chef de A.) une faute de nature à justifier un licenciement avec préavis eu égard également aux avertissements et au compte-rendu, qui avaient été adressés à la salariée au cours des années 2012 et 2013 et qui avaient souligné certaines négligences de la salariée dans

l'exécution de son travail, même si ces avertissements ne concernaient pas les obligations de la salariée en matière de congé de maladie.

La finalité des paragraphes 1 et 2 de l'article L.121-6 sont notamment de permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise malgré l'absence de son salarié.

En l'espèce, l'incertitude sur la légitimité de l'absence de la salariée et la durée prévisible de celle-ci au cours d'une période de huit jours ont sérieusement perturbé l'organisation du service « Accueil et caisse» auquel était affectée A.) au sein de la société SOC1.) qui a dû organiser le service en question au jour le jour.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 19 mai 2014 justifié.

Au vu de ce qui précède le jugement entrepris est également à confirmer en ce qu'il a débouté A.) de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral.

L'appelante demande une indemnité de procédure de 3.500,- EUR pour la première instance et de 5.000,- EUR pour instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance et sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

La société SOC1.) demande une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Il n'est pas établi en 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 le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et celle 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 du magistrat de la mise en état ;

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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