Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille quatorze.

Numéro 39938 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par sa gérante actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Catherine NILLES de Luxembourg du 2 mai 2013,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître François PRUM, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 février 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

B, au service de la société A depuis le 19 octobre 2010 en qualité de coiffeuse fut licenciée moyennant le préavis légal le 17 mai 2011 et ensuite avec effet immédiat le 25 mai 2011 en raison d'une absence injustifiée du 19 au 24 mai 2011.

Elle contesta la régularité de ces deux licenciements pour réclamer les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la requête déposée auprès du tribunal du travail le 5 octobre 2011.

Elle exposa avoir été en période de protection contre le licenciement avec effet immédiat dès lors qu'elle a envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical couvrant la période du 18 au 26 mai 2011 à son employeur ; elle contesta encore tant la précision, que la réalité et le gravité des faits lui reprochés.

L'employeur contesta avoir été dûment informé de la maladie de sa salariée ; il soutint avoir reçu deux certificats médicaux le premier envoyé le 18 mai 2011 mais reçu le 23 mai, couvrant la période du 18 mai au 19 mai et le deuxième envoyé le 3 juin 2011 et reçu seulement après le licenciement et, couvrant la période du 18 mai au 26 mai 2011. Il indiqua enfin que sa salariée n'avait pas l'intention d'effectuer son préavis dès lors qu'elle a fait remettre les clefs du salon de coiffure.

Il précisa finalement que la salariée n'a pas demandé les motifs du licenciement avec préavis ni prouvé que ce licenciement est abusif.

Le tribunal du travail a, par jugement du 19 mars 2013, déclaré le licenciement avec préavis fondé, non fondées la demande en réparation du préjudice subi suite à ce licenciement ainsi que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il a encore déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif et fondée la demande en réparation du préjudice matériel en principe, mais l'a rejetée ; il a déclaré fondée celle en réparation du préjudice moral pour un montant de 250 euros et pour un montant de 4.139,54 euros correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis et condamné la société employeuse à lui payer ces montants avec les intérêts légaux. Le tribunal a ordonné l'exécution provisoire du jugement nonobstant toute voie de recours pour la condamnation au paiement du montant de 4.139, 54 euros correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a analysé la régularité du licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin aux relations de travail, retenu que la salariée n'a pas prouvé que l'employeur a reçu le certificat médical dans la délai requis par l'article L.121-6 du code du travail et que la salariée ne pouvait partant bénéficier de la protection contre le licenciement ; il a ensuite décidé que la lettre de licenciement n'était pas suffisamment précise et déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif de ce chef.

Il a ensuite analysé la régularité du licenciement avec préavis et constaté que la salariée n'avait pas rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement et déclaré le licenciement avec préavis fondé.

La société A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

Elle demande de déclarer son appel fondé, partant de réformer le jugement déféré et de déclarer le licenciement avec effet immédiat fondé et non fondées les demandes indemnitaires en découlant. Elle considère que la lettre de motivation est suffisamment précise et que les faits reprochés sont graves, de sorte qu'il y aurait lieu de déclarer le licenciement avec effet immédiat, par réformation, fondé.

Elle demande de dire et de faire défense à l'intimée dans un arrêt interlocutoire de procéder à l'exécution provisoire d'une partie du jugement pour un montant de 4.139,54 euros relatif à l'indemnité compensatoire de préavis ceci par application de l'article 590 du NCPC et de dire que les effets du jugement concernant cette exécution provisoire resteront suspendus jusqu'à l'arrêt à intervenir en instance d'appel, alors que l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas à confondre avec une créance salariale, des salaires échus.

Elle demande encore d'ordonner pour autant que de droit que l'arrêt interlocutoire porte défense à exécution provisoire nonobstant toute voies de recours.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif ; elle interjette appel incident en ce que le jugement l'a déboutée de sa demande relative au préjudice matériel en découlant et concernant le montant de 250 euros pour le préjudice moral ; elle réclame le montant de 6.209,31 euros pour le préjudice matériel et 4.000 euros pour le préjudice moral.

Elle maintient le même moyen qu'en première instance à savoir qu'elle était protégée contre le licenciement avec effet immédiat en raison de sa maladie.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Il echet de relever, dans un premier temps, que le jugement du 19 mars 2013 n'a pas été entrepris ni par la voie principale ni par la voie incidente en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis prononcé le 17 mai 2011 contre la salariée régulier et débouté cette dernière de ses demandes indemnitaires, de sorte que la Cour n'est actuellement saisie que de la régularité et du bien fondé du licenciement avec effet immédiat prononcé le 25 mai 2011 à l'égard de B.

Tandis que la société appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir estimé que la lettre de licenciement avec immédiat du 25 mai 2011 ne répondait pas au critère légal de précision pour déclarer le licenciement abusif, l'intimée reproche aux juges de première instance d'avoir retenu qu'elle n'était pas protégée contre le licenciement avec effet immédiat alors qu'elle prétend avoir dûment informé son employeur de sa maladie.

Pour une meilleure compréhension des développements qui vont suivre, il y a lieu de rappeler que B a été licenciée une première fois le 17 mai 2011 avec préavis ; elle n'a pas demandé les motifs du licenciement; le 18 mai 2011, partant en période de préavis ; elle informe l'employeur qu'elle se met « en arrêt de travail » et verse un premier certificat médical établi le 18 mai 2011 couvrant la période du 18 au 19 mai 2011, ensuite elle ne se présente plus à son lieu de travail ni les 19, 20, 21 mai 2011, de sorte que l'employeur procède à son licenciement avec effet immédiat pour absences injustifiées en date du 25 mai 2011.

La salariée prétend toujours en instance d'appel avoir envoyé à son employeur le 18 mai 2011 un certificat médical couvrant la période du 19 au 26 mai 2011, de sorte qu'au moment du licenciement elle bénéficiait de la protection légale contre le licenciement.

L'employeur conteste avoir reçu un tel certificat le 23 mai 2011.

Il reconnaît avoir reçu le 23 mai 2011, soit en dehors du délai légal de trois jours, un premier certificat daté du 18 mai 2011 également posté le 18 mai 2011 déclarant la salariée incapable de travailler du 18 au 19 mai 2011 et ensuite un certificat du même médecin établi également le 18 mai 2011 couvrant la période du 18 mai au 26 mai 2011 dans une enveloppe postée le 3 juin 2011 et reçue le 7 juin 2011, soit après le licenciement, de sorte que la salariée ne pourrait se prévaloir de la protection légale contre le licenciement pour voir déclarer son congédiement abusif.

La Cour constate que la salariée occulte dans ses développements faits en instance d'appel tant le premier certificat établi le 18 mai 2011 et portant sur deux jours d'incapacité de travail soit les 18 et 19 mai 2011, que l'enveloppe expédiée par elle le 3 juin 2011 et parvenue à l'employeur le 7 juin 2011.

Or, comme l'employeur reconnaît avoir été en possession du premier certificat médical rédigé le 18 mai 2011 et portant sur les 18 et 19 mai 2011, il a bien fallu qu'il fût envoyé par la salariée dans le courrier expédié le 18 mai 2011 et partant concomitamment avec le deuxième certificat; cependant à supposer que cela ait été le cas, reste la question de savoir ce que contenait l'enveloppe expédiée par elle le 3 juin 2011 et reçue par l'employeur le 7 juin 2011, sinon le deuxième certificat portant sur la période du 18 au 26 mai 2011, sauf à admettre qu'elle a envoyé une enveloppe vide.

L'envoi ainsi que la réception des courriers litigieux résulte des pièces versées, plus précisément des enveloppes recommandées versées en cause.

Il suit des considérations qui précèdent que la version des faits soutenue par la salariée est dépourvue de logique et d'éléments probants, alors que celle de l'employeur est plausible, de sorte que la Cour fait siens les arguments de l'employeur et confirme le jugement déféré, certes pour des motifs différents, en ce qu'il a dit que la salariée n'était pas protégée contre le licenciement au moment où il a été prononcé à son égard.

L'appelante fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir décidé que la lettre de licenciement ne répondait pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Or, la lettre de licenciement est de la teneur suivante :

« (…) Au nom et pour le compte de ma mandante, je vous informe que votre contrat de travail, résilié avec un préavis de deux mois par un courrier du 17 mai 2011, est par la présente résilié avec effet immédiat.
Les motifs de cette résiliatoin sont les suivants :

1. *En date du 17 mai 2011, la gérante de ma mandante, Madame C, vous avait approché pour discuter avec vous au sujet de vos insuffisances professionnelles, ceci suite surtout à des plaintes reçues de la part de certains clients du salon de coiffure de Gasperich.*
   Vous aviez refusé toute discussion constructive, lui faisant clairement comprendre que vous n'étiez point disposée à changer d'attitude, avançant même que vous ne voyiez aucune raison de ce faire.
   Ma mandante a alors posté la lettre de licenciement que vous avez reçu par envoi recommandé avec avis de réception, courrier qu'elle vous a encore remis le même jour en mains propres.
2. *En date du 18 mai 2011 vous n'êtes pas venue travailler.*
   Au début de l'après-midi du même jour, vous aviez contacté Mme C pour l'informer de votre « mise en arrêt de maladie ».
   Interpellée au sujet de vos intentions suite au licenciement, vous lui avez signifié que vous n'alliez de toute façon plus revenir travailler, que vous

alliez vous « mettre en arrêt » jusqu'à la fin du préavis et, sur un ton provocateur, de préciser : « Je vais me faire une sacrée paye ! ».

3. *Vous ne vous êtes plus présentée à votre travail le 18 mai 2011 ainsi que les 19, 20 et 21 mai 2011, ceci sans excuse ni autre explication de votre part.*
4. *Ma mandante a reçu en date du 23 mai 2011 le document intitulé « avis d'arrêt de travail » signé par un Dr X, en apparence en date du 17 mai 2011, sur base duquel le médecin affirme vous avoir examiné le jour du 17 mai 2011 (alors que vous étiez en parfaite santé ce jour-là pour avoir travaillé jusqu'à la fermeture normale du salon !), mentionnant le prescription d'un « arrêt de travail jusqu'au 19 mai 2011 inclus ».*
   Ma mandante, vues les incongruités qui affectent ce « certificat », ensemble avec vos déclarations faites par voie téléphonique en date du 18 mai 2011, ne reconnaît donc aucune valeur à ce document.
5. *Il est d'ailleurs curieux de constater que votre mari (compagnon de vie ?) a déposé la clé du salon à Gasperich en date du 19 mai 2011 sans remettre un certificat de maladie et sans dire un mot sauf : « Voilà la clé », de sorte qu'il est permis à ma mandante de déduire que vous n'aviez plus l'intention de vous présenter à votre travail, conformément d'ailleurs à votre annonce faite le 18 mai 2011.*
6. *En date du 24 mai 2011 vous ne vous êtes pas présentée à votre travail, ceci sans excuse ni autre explication.*
   Du fait donc de votre absence non justifiée depuis le 18 mai 2011 à ce jour, sans autre justification que le seul document intitulé « avis d'arrêt de travail » pour le 18 et 19 mai 2011, votre employeur n'a d'autre choix que de procéder à votre licenciement avec effet immédiat pour fautes graves et répétées.
7. *Pour être complet, je vous signale que du fait de vos absences non excusées et du retard mis à communiquer à votre employeur endéans le délai légal un certificat de maladie établi en bonne et due forme, vous ne bénéficiez pas de la protection légale telle que prévue par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.*
   Le salaire qui vous est dû juqu'au 17 mai 2011 vous sera réglé et une fiche de salaire vous parviendra.
   Votre désaffiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeoise prendra effet au 18 mai 2011.
   (...). »

Contrairement à l'appréciation du tribunal du travail, la Cour constate que la lettre de licenciement permet à la salariée et aux juridictions de connaître tant la nature que la portée exacte des faits qui lui sont reprochés et permet également au juge saisi d'apprécier la gravité des fautes commises ; elle est encore libellée de telle manière qu'elle permet au salarié de vérifier si ces faits ne sont pas illégitimes pour lui permettre de juger en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part.

Il en suit que c'est à tort que le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif en raison de l'imprécision de la lettre de motivation, de sorte que le jugement est à réformer sur ce point.

La lettre de licenciement n'est pas seulement précise mais, le congédiement est encore justifié dans la mesure où l'absence pendant trois jours de la salariée non justifiée par un certificat médical constitue une faute d'une gravité suffisante pour la licencier sans préavis.

Le jugement déféré est partant à réformer en ce sens.

Le licenciement étant régulier et justifié, les demandes indemnitaires de la salariée ne sont pas fondées.

Comme la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée, l'exécution provisoire de la condamnation au paiement de cette indemnité ordonnée en première instance, n'est pas non plus justifiée, de sorte qu'il y a lieu de faire défense à l'intimée sur base de l'article 590 du NCPC de procéder à l'exécution provisoire ordonnée dans le jugement entrepris.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

- déclare les appels principal et incident recevables,

- dit l'appel incident non fondé,

- dit l'appel principal fondé,

réformant :

- dit le licenciement avec effet immédiat prononcé contre B régulier et justifié,

- dit les demandes indemnitaires de B non fondées et en déboute,

- dit l'exécution provisoire du jugement déféré nonobstant toute voie de recours pour la condamnation au paiement du montant de 4.139,54 € correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis non justifiée,

- fait défense à B de procéder à l'exécution provisoire ordonnée en première instance par le tribunal du travail,

- confirme le jugement pour le surplus,

- rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

- condamne B aux frais de l'instance avec distraction au profit de Maître Claude BLESER qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.