Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize novembre deux mille quatorze.

Numéro 40868 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 anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 22 janvier 2014,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Arnaud RANZENBERGER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juin 2014.

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

B a été au service de la société A S.A. suivant contrat de travail du 26 septembre 2011 en qualité de secrétaire de direction.

Depuis le 23 mars 2013 elle était enceinte.

Le 8 octobre 2013 la société A prononça la mise à pied conservatoire de B sur base l'article 337-1(2) au motif que :

« (...) Vous êtes absente sans justification depuis lundi 23 septembre 2013.
Vous avez le mardi, 24 septembre 2013 à 3 :06 adressé un email à votre employeur l'informant de votre prétendue maladie jusqu'au 27 octobre 2013 (date de votre congé maternité).
Vous n'avez pas adressé de certificat de maladie à votre employeur, ni, je le note, à la caisse de maladie.
Au regard de ce qui précède, votre état de maladie est contesté.
(...). »

Par requête du même jour, la société A fit convoquer B devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail entre parties avec effet à la date de la demande. Elle demanda également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Dans sa requête, la société A souligna que depuis le mois de mai 2013, B a enchaîné différentes périodes d'incapacité de travail qui n'ont été interrompues que par une période de congé en juin 2013 passée au Mexique. Le 23 septembre 2013, B ne se serait pas présentée à son lieu de travail et n'aurait donné aucune nouvelle. Le 24 septembre 2013 à 3.06, elle aurait adressé au directeur du personnel un courrier électronique de la teneur suivante :

« D, E,
Au vu de mon état de santé et de mes examens de ce jour, je vous informe que mon arrêt de travail est prolongé jusqu'en date du 27 octobre 2012.
Mon certificat vous a été envoyé ce jour.
Je reste à vitre disposition si nécessaire.
(...) »

La société A fit encore valoir que contrairement aux affirmations de la salariée, elle n'a jamais reçu de certificat de maladie à partir du 24 septembre 2013, ni la Caisse Nationale de Santé. Elle fit noter que l'intéressée a demandé le congé parental par courrier du 29 juillet 2013.

A l'audience des plaidoiries, B contesta le bien-fondé de la demande en soutenant qu'elle avait informé l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Elle lui aurait fait parvenir le courrier électronique du 24 septembre 2013 à 3.06 heures et lui aurait aussi envoyé le certificat médial par courrier simple. Pour appuyer ses dires, elle versa une attestation testimoniale et formula une offre de preuve par témoins. Elle demanda encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La société A de son côté contesta avoir été avertie le premier jour de la prolongation de l'incapacité de la salariée et elle contesta la réception du certificat médical dans le délai de trois jours.

Par jugement contradictoire du 2 janvier 2014, le tribunal du travail a dit non justifiée la mesure de mise à pied prise à l'encontre de B le 8 octobre 2013, partant a annulé la mesure de mise à pied intervenue et a dit non fondée la demande en résolution du contrat de travail. Il a condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure de 200 euros et a débouté la société A de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu, au vu de l'attestation testimoniale versée en cause, que la société A n'avait pas établi le fait grave justifiant la mise à pied.

Le tribunal a plus particulièrement retenu *« Même si en effet B n'établit pas en l'espèce que la société employeuse a effectivement reçu le courrier simple contenant son certificat médical du 23 septembre 2013, il faut cependant remarquer que les affirmations de l'employeur qui prétend ne pas avoir reçu le courrier simple ne sont pas très crédibles alors qu'il y a des indices suffisants en l'espèce que le courrier a été envoyé le 23 septembre 2013.*

Il faut dès lors constater que B a respecté les obligations lui imposées par l'article L.121-6 du code du travail en informant l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail dès qu'elle avait été en possession du certificat médical et en établissant avoir procédé à l'envoi dudit certificat médical par courrier simple.

Il faut en outre constater, à la lecture de la lettre de mise à pied que l'employeur a été mis au courant de la durée prévisible de l'absence de sa salariée et de la cause ».

Par exploit d'huissier du 22 janvier 2014, la société A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation du jugement entrepris, au bien-fondé de sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail. Elle demande également une indemnité de procédure de 1.500 euros.

BS conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et demande une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La société A fait grief aux premiers juges d'avoir renversé la charge de la preuve en retenant que « les affirmations de l'employeur qui prétend ne pas avoir reçu le courrier simple ne sont pas très crédibles », alors qu'il appartenait à B de prouver avoir remis le certificat médical à son employeur. D'après l'appelante, l'attestation versée en première instance ne prouve pas qu'une lettre à l'attention de l'employeur avait été postée et même si tel eût été le cas, il n'appartenait pas à l'employeur d'établir pour quelle raison ce courrier n'a pas été reçu.

B de son côté argumente qu'elle avait averti son employeur de la prolongation de son arrêt de travail par courrier électronique de la nuit du 23 au 24 octobre 2013 et que la preuve de l'envoi du certificat médical résulte de l'attestation testimoniale. Elle fait valoir que son arrêt de travail était en fait une prorogation d'un arrêt de travail et que la CNS avait réceptionné le courrier de prorogation. Elle soutient enfin qu'une autre salariée avait été embauchée dès le mois de juin 2013, de sorte à contredire l'assertion de l'employeur que le service était désorganisé.

L'article L.121-6 du code du travail impose au salarié, incapable de travailler pour cause de maladie, l'obligation d'en avertir l'employeur ou son remplaçant, le jour même de l'empêchement et de soumettre, le troisième jour de son absence au plus tard, à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

La charge de la preuve des deux obligations précitées appartient au salarié.

En l'espèce, il résulte du courrier électronique versé en cause que BS n'a averti son employeur de la prolongation de son incapacité que le lendemain du premier jour de son absence, dans la nuit du 23 au 24 septembre 2013 à 3.06 heures. Par ailleurs, si BS établit, au vu de l'attestation testimoniale de sa collègue de travail C, qu'elle avait la veille, après sa visite médicale, posté les certificats médicaux destinés à la société A et à la CNS, elle n'établit cependant pas, au vu des contestations de son employeur que celui-ci avait effectivement reçu le courrier litigieux.

Il en découle que BS ne saurait bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

L'absence injustifiée de BS ne constitue toutefois pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant encore examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10 (2) du code du travail.

En effet, il se dégage du courriel du 24 septembre 2013, ensemble l'attestation testimoniale de C, que B avait légitiment pu croire qu'elle avait fait toutes les diligences nécessaires pour informer correctement son employeur de la prolongation de son arrêt de travail, étant donné qu'après sa visite médicale, elle s'était rendue tout de suite au bureau des postes pour envoyer les certificats médicaux à son employeur et à la CNS et qu'elle avait informé par message électronique son employeur de la prolongation de son arrêt de travail. Il résulte encore des pièces versées que le certificat médical du 23 septembre 2013 existe bien, étant donné qu'il fut réceptionné par la CNS le lendemain, soit le 24 septembre 2013.

Il en résulte corrélativement que la société A se trouvait en fait informée de la prorogation et de la durée de l'incapacité de travail prévisible de sa salariée par voie du prédit courriel reçu au courant de la nuit suivant le premier jour de l'absence de celle-ci. Elle avait également été informée de ce que la salariée lui avait envoyé la veille son certificat médical. Il en découle qu'elle avait pu prendre les mesures qui s'imposaient pour pourvoir au remplacement de la salariée qui se trouvait toujours en état d'incapacité de travail, respectivement pour prolonger les mesures déjà initiées lors des périodes d'incapacité précédentes de la salariée.

Il découle des considérations qui précèdent que le comportement de B ne constitue pas une faute suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il y a partant lieu de confirmer bien que pour d'autres motifs le jugement entrepris en ce qu'il a annulé la mise à pied du 8 octobre 2013 et qu'il a dit non fondée la demande en résolution judiciaire du contrat de travail entre parties.

B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée.

Pour le même motif, elle est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance.

La société A succombant dans son appel, elle est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

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,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

par réformation:

dit non fondée la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indmenité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société A S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.