Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre décembre deux mille quatorze.

Numéros 40104 et 40220 du rôle

Composition:

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

I.
E n t r e :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 28 juin 2013,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)A, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Nathalie BARTHELEMY, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour à Luxembourg.

II.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 15 juillet 2013,

comparant par Maître Nathalie BARTHELEMY, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er juillet 2014.

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

Engagée par la société à responsabilité limitée l'B à partir du 1er janvier 2012 en tant que serveuse, A a été licenciée avec effet immédiat pour faute grave par lettre recommandée du 5 novembre 2012.

Par requête du 5 décembre 2012, elle fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner du chef du licenciement qu'elle qualifia d'abusif, à lui payer les montants indemnitaires plus amplement repris dans sa requête introductive d'instance.

Elle contesta le bien-fondé du motif de son licenciement, à savoir une absence injustifiée de neuf jours. Elle fit valoir qu'elle avait été en congé de maternité à partir du 1er août 2012 ; qu'elle a accouché le 1er septembre 2012 ; que son congé de maternité qui normalement devait prendre fin le 26 octobre 2012, avait été prolongé pour cause d'allaitement jusqu'au 23 novembre 2012 inclus. Son employeur aurait été dûment informé de la prolongation de son congé de maternité par l'envoi d'un certificat médical le 12 octobre 2012 et par la confirmation orale lui donnée le 25 octobre sur son lieu du travail. Elle contesta pour le surplus la précision et le caractère réel et sérieux du motif invoqué.

La société l'B contesta que la requérante ait porté à sa connaissance la prolongation de son congé de maternité pour cause d'allaitement avant la notification du licenciement. Elle contesta également avoir reçu le moindre certificat médical. Elle invoqua encore le non-respect par la requérante des dispositions de l'article L.331-2 du code du travail.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, conclut à la condamnation de l'employeur, sinon de la salariée à lui payer la somme de 8.017,12 euros du chef des indemnités de chômage versées à cette dernière pour la période de novembre 2012 à avril 2013 inclus.

Par jugement contradictoire du 14 juin 2013, le tribunal du travail a donné acte à A qu'elle renonce à sa demande en paiement de congé non pris, a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 5 novembre 2012 régulier et a dit non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts et d'une indemnité compensatoire de préavis de A. Il a déclaré la demande de l'ETAT agissant ès qualités contre A

fondée pour le montant de 5.000 euros et a condamné A à payer à l'ETAT ce montant. Il a déclaré non fondées les demandes respectives sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que la remise du certificat d'allaitement à l'employeur avant la date du licenciement intervenu en cause n'est pas établie, de sorte que le licenciement n'est pas intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.337-1 du code du travail. Pour le surplus, le tribunal a retenu que la lettre de licenciement du 5 novembre 2012 était suffisamment précise et que l'absence inexcusée de la salariée pendant la période du 27 octobre au 5 novembre 2012, soit pendant 9 jours, a apporté nécessairement un trouble à l'organisation de la défenderesse de nature suffisamment grave pour justifier une résiliation avec effet immédiat.

En ce qui concerne le recours de l'ETAT, le tribunal a réduit compte tenu de la situation de précarité « évidente » de la requérante, la créance de l'ETAT à la somme de 5.000 euros.

L'ETAT et A ont régulièrement interjeté appel du jugement du 14 juin 2013 suivant exploits d'huissier séparés des 28 juin 2013 et 5 juillet 2013.

Par ordonnance du 18 septembre 2013, le juge de la mise en état a ordonné la jonction des deux procédures.

L'ETAT conclut, par réformation, à entendre dire sa demande fondée pour le montant réclamé de 9.517,31 euros, montant qu'il augmente suivant ses dernières conclusions à la somme de 11.996,5 euros. En ordre subsidiaire, il demande la condamnation de la société l'B à lui payer le même montant. Il demande en outre une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A, conclut par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer le licenciement abusif, partant à entendre condamner la société l'B à lui payer la somme totale de 16.494,56 euros, outre les intérêts légaux. Elle demande également, par réformation du jugement entrepris, à entendre dire qu'il n'a pas lieu au remboursement d'un quelconque montant au profit de l'ETAT, sinon de l'entendre réduire à de plus justes proprortions. Elle demande enfin la condamnation des deux intimés à lui payer chacun une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La société l'B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros de la part de A et de 2.500 euros de la part de l'ETAT.
A fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que l'employeur n'avait pas été régulièrement informé de ce qu'elle avait décidé de prolonger l'allaitement de son

enfant et de disposer ainsi, en sus de son congé de maternité, du congé d'allaitement.

A l'appui de son appel, elle reprend son argumentation tirée du fait que le 15 octobre 2012, elle avait reçu et continué le certificat médical d'allaitement à son employeur et à la CNS. En outre, la veille du jour où elle aurait dû reprendre son travail, à savoir le 25 octobre 2012, elle aurait eu un entretien avec son employeur dans les locaux de ce dernier et il aurait été discuté de la prolongation du congé pour cause d'allaitement; qu'à ce moment, l'employeur n'aurait pas nié avoir cette information et ne se serait pas opposé à la prolongation; que cette information orale se serait faite dans le cadre de relations de travail cordiales et l'on ne pourrait lui reprocher de pas avoir fait confiance à son employeur.

La société l'B, de son côté, fait valoir que A ne justifie pas lui avoir transmis un certificat médical d'allaitement conformément aux conditions de l'article L.332-2 du code du travail. Elle conteste encore que la salariée l'ait informée le 25 octobre 2012 qu'elle reprendrait le travail le 24 novembre 2012 pour cause d'allaitement. Au contraire, il résulterait de deux courriers de la CNS des 11 septembre 2012 et 21 novembre 2012 que le congé de maternité prenait fin le 26 octobre 2012 et que ces courriers n'ont pas fait état d'une prolongation du congé de maternité pour cause d'allaitement.

Il y a lieu d'abord de relever que l'absence de notification d'un certificat d'allaitement à l'employeur ne saurait être déduite ipso facto des courriers de la CNS dont il résulte qu'ils se limitent à rappeler le principe de la date de la fin du congé de maternité de A ainsi que le principe de la durée de la prolongation de son congé de maternité en cas d'allaitement, sans cependant prendre position quant à la question de savoir si un tel certificat a été versé ou non.

Conformément à l'article 332-2 du code du travail, pour être protégée contre le licenciement, il appartient à la femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement d'en informer son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Le certificat d'allaitement ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et doit être envoyé à l'employeur avant la septième semaine suivant l'accouchement. L'article L.331-2 du code du travail infine prévoit encore que la signature apposée par l'employeur sur le dos du certificat visé vaut accusé de réception.

Il est constant en cause que l'accouchement a eu lieu le 1er septembre 2012 et que le 15 octobre 2012, le médecin C a émis un certificat médical d'allaitement. Ce certificat médical a été réceptionné par la CNS le 16 octobre 2012.

Il résulte de l'attestation du témoin D qu'il a accompagné le 12 octobre 2012 A au bureau des PTT à Hespérange pour expédier deux documents en courrier simple intitulés « certificat médical d'allaitement » dont l'un a été envoyé à la « Caisse de maladie » et l'autre au « Restaurant B».

Même à admettre que le témoin se fût trompé quant à la date d'envoi des courriers dont il fait état, il ne se dégage cependant pas de l'attestation que la société l'B a réceptionné le courrier lui destiné, étant donné qu'il s'agissait d'un envoi par courrier simple.

Il en découle que A ne rapporte pas la preuve qu'elle avait informé son employeur de la prolongation de son congé de maternité, conformément aux dispositions de l'article L.331-2 du code du travail et n'était pas protégée contre le licenciement.

Pour établir le caractère justifié de son absence, A entend prouver par témoins avoir mis au courant son employeur qu'elle souhaitait prolonger son congé de maternité pour cause d'allaitement, en l'occurrence les faits suivants :

« que le 25 octobre 2012, A s'est rendue sur son lieu de travail et a parlé avec ses employeurs,
que ceux-ci ont à cette occasion déclaré savoir que A reprendrait le travail le 24 novembre 2012, soit la date de reprise après le prolongement du congé maternité pour cause d'allaitement, et non pas le 27 octobre 2012. »

Cette offre de preuve est pertinente dans la mesure où l'absence d'information par la salariée de son employeur conformément aux dispositions de l'article L.331-2 du code du travail ne constitue cependant pas automatiquement un fait ou une faute grave autorisant le renvoi immédiat de la salariée.

Il y a partant lieu d'y faire droit, et d'entendre le témoin E dont A sollicite l'audition pour avoir été présente le jour du fait offert en preuve.

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 les appels de A et de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

avant tout autre progrès en cause :

admet A à prouver par l'audition du témoin

E, demeurant à L-(…),

les faits suivants :

« que le 25 octobre 2012, A s'est rendue sur son lieu de travail et a parlé avec ses employeurs,
que ceux-ci ont à cette occasion déclaré savoir que A reprendrait le travail le 24 novembre 2012, soit la date de reprise après le prolongement du congé maternité pour cause d'allaitement, et non pas le 27 octobre 2012. »,

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Théa HARLES-WALCH,

fixe jour et heure pour **l'enquête au mercredi, 7 janvier 2015 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au mercredi, 4 février 2015 à 9.00 heures,**

chaque fois en la chambre du conseil dans la salle des enquêtes n° CR.4.28, 4e étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à L-2080 Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

dit que la société à responsabilité limitée l'B devra déposer **au plus tard le 16 janvier 2015** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle entend faire entendre lors de la contre-enquête,

réserve le surplus et les frais.