Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze janvier deux mille quinze.

Numéro 40301 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 :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 8 juillet 2013,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Tom KRIEPS, 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 BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 septembre 2014.

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

Au service de la société B SA depuis le 15 octobre 2010, A, qui fut licenciée avec effet immédiat le 25 juillet 2012 en raison d'une absence injustifiée depuis le 23 juillet 2012, absence ayant perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, réclama à son ancien employeur par requête du 2 octobre 2012 une indemnité compensatoire de préavis de deux mois ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice tant matériel que moral subi suite à ce congédiement qu'elle qualifia d'abusif.

Elle soutint d'une part que ce licenciement est intervenu en période de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur, partant en violation de l'article L.121-6 du code du travail ;

D'autre part, elle contesta la gravité des faits lui reprochés.

Par jugement du 4 juin 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement que la société anonyme B S.A. a prononcé à l'encontre de A en date du 25 juillet 2012 fondé ; a partant déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ; a déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis; a déclaré fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre A et a partant condamné A à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le

montant de 12.241,02 € avec les intérêts légaux à partir du 7 mai 2012, date de la demande, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que la salariée n'avait pas rapporté la preuve d'avoir informé son employeur le 23 juillet 2012, ni que son certificat médical, qui avait certes été envoyé à l'employeur le 20 juillet 2012, lui est parvenu le troisième jour de l'absence et non après le prononcé du licenciement ; il en a conclu que la salariée n'était pas protégée contre le licenciement et que l'employeur était autorisé à la licencier.

La juridiction de première instance a encore considéré qu'une absence de trois jours dans ces circonstances constitue une faute grave justifiant un congédiement sans préavis.

Le tribunal du travail a finalement déclaré fondée la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, en tant que dirigée contre la salariée, compte tenu du caractère régulier du congédiement.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte d'huissier du 8 juillet 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de voir dire ses demandes fondées.

Elle conclut principalement à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 25 juillet 2012 abusif, à voir condamner la partie B S.A. à lui payer le montant de 19.872,23 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde au titre de l'indemnité de préavis non respecté, ainsi qu'en réparation de ses préjudices moral et matériel subis du fait du licenciement ; à voir dire non fondée ni justifiée la demande de l'ETAT à son encontre, en paiement des indemnités de chômage perçues sur base de l'article L.521-4. du code du travail ; en conséquence, à voir débouter l'ETAT de sa demande à son encontre, partant la voir déchargée de toute condamnation prononcée à son encontre dans le jugement entrepris du 4 juin 2013 ; subsidiairement, s'il devait être retenu que son licenciement est régulier, il y aurait lieu de réduire le montant des indemnités de chômage à rembourser par elle à l'ETAT à de plus justes proportions et de dire qu'il y a lieu d'assortir l'éventuelle condamnation à intervenir de modalités d'échelonnement du paiement, tel que prévu à l'article L.521-4.(6) du code du travail et de voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

Elle réitère ses moyens de première instance, notamment qu'elle a été licenciée en violation de l'article L.121-6 du code du travail et qu'une absence de 3 jours suite à une longue période de maladie ne serait pas constitutive d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier un congédiement sans préavis d'une salariée bénéficiant

d'une ancienneté de service de 2 ans et dont l'exécution du travail n'a jamais donné lieu à critiques.

Elle précise, relativement aux montants indemnitaires réclamés, avoir subi un préjudice considérable, dans la mesure où elle était enceinte, mère célibataire de deux enfants et partant sans chance de retrouver un emploi, de sorte que sa situation financière fut catastrophique ; qu'elle ne vécut pendant un certain temps que des allocations familiales et d'une pension alimentaire pour ses enfants, jusqu'au 1er novembre 2013, où elle bénéficia du RMG.

Elle critique finalement le jugement de première instance en ce qu'il a fait droit à la demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dans son intégralité, soutenant que si le licenciement avait été déclaré abusif, l'employeur n'aurait été tenu au remboursement à l'Etat que des indemnités payées pendant la période de référence fixée par le tribunal et non comme elle de l'intégralité des indemnités de chômage perçues ; elle considère dès lors que le tribunal a instauré une inégalité devant la loi contraire à l'article 10 bis de la Constitution du 17 octobre 1868.

L'intimée conclut au contraire à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Elle réitère ses contestations quant à la protection contre le licenciement invoquée par la salariée; elle maintient qu'elle n'a pas été informée le premier jour de la prolongation de la maladie de son ex salariée et dit avoir réceptionné le certificat médical seulement le 26 juillet 2013 ; elle est encore d'avis qu'une absence injustifiée de trois jours entraîne nécessairement une perturbation dans l'organisation de la société, laquelle n'est qu'une petite société de 11 personnes, dans laquelle le poste de réceptionniste et de secrétaire, responsable du standard téléphonique, de l'accueil client et fournisseurs de A était stratégique pour la bonne marche de l'entreprise.

Elle formule encore une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la perturbation dans l'organisation de la société résultant de cette absence.

Elle conteste les montants indemnitaires réclamés par l'appelante tant dans leur principe que dans leur montant ; elle précise que la salariée n'à versé aucune pièce à cet égard.

L'Etat réclame le remboursement d'un montant actualisé de 20.139,32 euros correspondant aux indemnités de chômage avancées à la salariée, alternativement à la salariée ou à la société employeuse.

L'Etat précise que ce ne peut être un juge qui est à l'origine d'une inégalité devant la loi, mais tout au plus une loi elle-même ; que le juge applique la loi, que s'il l'applique mal, il est réformé en appel et qu'en l'occurrence, il l'a bien appliquée, car la loi ne présente aucune ambiguïté.

Quant à l'article L.521-4 du code du travail que la salariée voudrait se voir appliquer, l'ETAT soutient que pour pouvoir en bénéficier, des exigences sont à respecter, dont plus précisément la preuve par la salariée de sa situation obérée et la preuve qu'elle a fait des efforts pour trouver un nouvel emploi.

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

Il est constant en cause que A, qui était en congé de maladie continu depuis le 4 juin 2012, aurait dû reprendre son service le lundi 23 juillet 2012, ce qu'elle ne fit pas, raison pour laquelle l'employeur, non informé de la cause de l'absence de sa salariée, procéda à son licenciement avec effet immédiat en date du 25 juillet 2012.

Pour pouvoir se prévaloir comme le fait A, ou bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du code du travail, la salariée a l'obligation d'une part, d'informer son employeur le premier jour de son absence et d'autre part, de lui remettre le troisième jour au plus tard le certificat d'incapacité de travail.

Or, en l'espèce, la salariée affirme sans cependant le prouver, en présence des contestations de son employeur à cet égard, avoir informé celui-ci le premier jour de la prolongation de son congé de maladie, soit le lundi 23 juillet 2012.

S'il est encore établi qu'elle a mis à la poste le certificat de prolongation de la maladie le 20 juillet 2012, force est de constater que ce certificat de maladie n'est parvenu à l'employeur que le 26 juillet 2012, soit en dehors du délai légal de 3 jours et après le licenciement prononcé le 25 juillet 2012.

S'il est un fait que le certificat médical de prolongation a mis six jours pour parvenir à l'employeur en raison des lenteurs des services postaux et qu'en principe ce retard n'est pas imputable à la salariée, il ne l'est pas non plus à l'employeur qui jusqu'au 26 juillet 2012 restait dans l'ignorance de la raison de l'absence de sa salariée qui aurait dû reprendre son service le 23 juillet 2012.

Il en suit que faute par A d'avoir prouvé avoir rempli les deux obligations découlant de l'article L.121-6 du code du travail, elle n'était pas protégée contre le licenciement et l'employeur était autorisé en principe à la licencier, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

Cependant, l'inexécution par la salariée de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement ou de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical, ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Constitue aux termes de l'article L.124-10 du contrat de travail un motif grave de licenciement tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et la jurisprudence d'ajouter un fait ou une faute qui compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Les juges doivent tenir compte dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié de différents éléments, en particulier tels ses antécédents professionnels et en général de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité ainsi que des conséquences du licenciement.

La Cour constate que la salariée, loin d'être restée inerte, a posté un certificat de maladie en temps utile, lequel est cependant, en raison de la défaillance des services postaux, parvenu en dehors du délai légal à l'employeur, dès lors également à l'insu de la salariée qui cependant, pouvait légitimement croire que son employeur avait été régulièrement averti et a partant fait les diligences pour informer son employeur de son incapacité de travailler.

Finalement, le certificat médical que l'employeur reconnait avoir reçu, atteste la réalité de maladie de la salariée dont l'absence n'était partant pas de complaisance.

Il suit de l'ensemble de ces considérations que le fait pour A d'omettre d'informer son employeur le jour même de l'empêchement et de remettre tardivement le certificat médical, constitue certes une négligence fautive, mais ne constitue pas, en l'absence d'autres circonstances et en tant que fait unique et isolé, une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat et dès lors priver la salariée du préavis légal et des indemnités légales afférentes.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié.

La demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois est partant fondée et justifiée pour le montant réclamé de 2 x 2161,78 euros, soit pour la somme de 4.323,56 euros.

Le salarié abusivement licencié a en principe droit à la réparation des préjudices matériel et moral en résultant, à condition qu'il prouve la réalité d'un dommage et la relation causale entre ce dommage et la faute commise par l'employeur.

De même, il est de principe que les pertes subies par le salarié ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement le plus rapidement possible.

A fixe son préjudice matériel par rapport à une période de référence allant du 25 juillet 2012 au 28 février 2013 et sollicite la somme de 5.548,67 euros correspondant à la différence entre les salaires qu'elle aurait perçus auprès de son ancien employeur, si elle n'avait pas été licenciée et les indemnités de chômages perçues pendant la même période.

La Cour estime qu'une période de 6 mois aurait raisonnablement dû suffire pour permettre à A de trouver un nouvel emploi.

Pendant ladite période, la salariée a fait, comme il résulte des pièces du dossier, les efforts nécessaires en vue de se réinsérer dans la vie professionnelle.

Compte tenu de l'indemnité de préavis de deux mois lui allouée, le préjudice matériel se chiffre à (4 x 2.215,77 euros) 8.863,08 euros, somme de laquelle il échet de soustraire 6.701,80 correspondant aux indemnités de chômage perçues pendant la période de 4 mois, de sorte que A a droit à une indemnisation du préjudice matériel de 2.261,28 euros.

Compte tenu de l'atteinte portée à la dignité de A par ce licenciement abusif et des soucis qu'elle a dû se faire en tant que mère célibataire de deux enfants en bas âges et enceinte au moment du licenciement, pour son avenir professionnel, ainsi que de sa faible ancienneté de service, le préjudice moral invoqué par elle est justifié et la Cour estime qu'il est indemnisé de façon adéquate par un montant de 1.000 euros.

Concernant la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et compte tenu du caractère abusif du licenciement, elle est justifiée en tant que dirigée contre l'employeur et fondée pour un montant de 6.701,80 euros conformément à l'article L.521-4 du code du travail.

Au vu de l'issue positive pour la salariée du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui accorder une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.000 € pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du NCPC.

La partie qui succombe ne pouvant se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, la demande afférente de l'employeur est 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 l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

dit que le licenciement prononcé à l'encontre de A est abusif,

dit les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommage et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis fondées,

Partant condamne la société B S.A. à payer à A de ces chefs la somme de 7.584,84 euros (4.323,56 + 2.261,28 + 1,000) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde,

Condamne la société B S.A. à payer à l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 6.701,80 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Rejette la demande de la société B S.A. basée sur l'article 240 du NCPC,

Condamne la société B S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

Condamne la société B S.A. aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Andrée BRAUN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.