Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six février deux mille quinze.

Numéro 40213 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 Georges WEBER de Diekirch du 24 juillet 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Ardavan FATHOLAHZADEH, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

appelante par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 mai 2014.

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

Par requête du 11 septembre 2012 A réclama à son ancien employeur suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif le solde du salaire du mois de juin 2012, soit 615 euros, et le salaire du mois de juillet 2012, soit 1.353,72 euros, et des dommages-intérêts du chef de préjudice moral.

Par jugement du 17 juin 2013 le tribunal du travail a déclaré la demande de A partiellement fondée, a partant condamné la société B s.à r.l. à remettre à A sa fiche de salaire du mois de juin 2012 et sa carte d'impôt de l'année 2012, ceci endéans un délai de quinze jours à partir de la signification du jugement et sous peine d'une astreinte de 50 € par pièce et par jour de retard, a dit que le montant total de l'astreinte est limité à 500 €, a déclaré la demande de A non fondée pour le surplus, a déclaré non fondée la demande de la société B s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure, a donné acte à l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur de A et lui a déclaré le jugement commun et a finalement condamné la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par acte de l'huissier de justice Georges WEBER du 24 juillet 2013.

Elle demande de déclarer son appel fondé et justifié et par réformation de déclarer le licenciement intervenu abusif et de condamner l'employeur à lui payer la somme de 615 + 1.353,72 = 1.968,72 euros du chef d'arriérés de salaires et la somme de 1.000 euros du chef de préjudice moral.

Elle conclut à la confirmation du jugement pour le surplus.

La société B sàrl conclut quant à elle à voir déclarer l'appel non fondé et à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de l'ensemble de ses demandes. Elle a relevé appel incident et demande, par réformation du jugement entrepris, de déclarer non fondée la demande de A à se voir remettre sa fiche de salaire de juin 2012 et sa carte d'impôt de l'année 2012 sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard plafonnée à 500 €. Elle demande encore par réformation du jugement entrepris de condamner A au paiement de la somme de 500 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC et ce pour la première instance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délais de la loi.

A a été engagée par la société B SARL sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 1er mars 20123 avec effet au même jour en qualité de plongeuse.

Le prédit contrat de travail prévoyait en son point 7 une période d'essai de 3 mois qui devait partant arriver à son terme le 31 mai 2012.

A fut licenciée une première fois par lettre recommandée du 17 mai 2012 avec un préavis de deux mois débutant le 1er juin 2012 pour se terminer le 31 juillet 2012, sans indication de motivation à la base du congédiement.

A fut en incapacité de travailler certifiée par un certificat médical du 6 juin 2012 au 17 juin 2012 inclus (le 17 juin étant un dimanche).

Elle fut licenciée une seconde fois avec effet immédiat en date du 21 juin 2012 en raison d'une absence injustifiée depuis le 18 juin 2012.

Le lundi 18 juin 2012 constituait le jour de fermeture hebdomadaire de la société B, de sorte que la salariée aurait dû en principe reprendre son activité la mardi 19 juin 2012.

La validité du licenciement avec préavis intervenu au cours de la période d'essai n'est querellée par aucune des deux parties.

Alors que la salariée conclut au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat prononcé le 21 juin 2012, pour être intervenu pendant une période de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur, partant en période de protection prévue par l'article L.121-6 du code du travail, l'employeur conclut à la nullité de ce licenciement.

Il soutient principalement qu'en raison de l'erreur de droit consistant à indiquer un préavis de deux mois au lieu du préavis légal de 15 jours dans la première lettre de licenciement du 17 mai 2012 intervenue en période d'essai, le contrat a pris fin le 1er juin 2012,de sorte que le licenciement avec effet immédiat prononcé ultérieurement en date du 21 juin 2012 devrait être considéré comme nul et non avenu puisqu'intervenu au moment où le contrat avait déjà pris fin.

La salariée conteste le bien-fondé du moyen de nullité soulevé au motif que l'employeur serait toujours autorisé à accorder une période de préavis plus longue que la période légale et qu'en outre, en cas d'erreur commise, il conviendrait

d'interpréter cette erreur en faveur du salarié, partie faible au contrat, qui a pu légitimement penser que la période de préavis était allongée.

Une partie ne peut pas prolonger unilatéralement la période d'essai et en conséquence les délais de préavis légaux prévus en matière de résiliation du contrat à l'essai doivent se placer avant la date d'expiration de la période d'essai ; le délai de préavis ne peut partant pas se situer au-delà du contrat à l'essai, la solution contraire ayant pour effet de prolonger le contrat à l'essai au-delà de la durée limite légale.

Dès lors, le contrat à l'essai qui n'est pas résilié dans les délais et formes requis par la loi avant l'expiration de la période d'essai, comme en l'espèce, doit être considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir de l'entrée en service ; le délai de préavis ne doit pas se situer au-delà de l'expiration du contrat à l'essai, sinon il est prolongé au-delà de la durée limite fixée par la loi et il se transforme en contrat à durée indéterminée conformément à l'article L.121-5.(5) du code du travail.

Il suit des considérations qui précèdent qu'en raison du principe de l'irrévocabilité du licenciement une fois prononcé, fût-ce avec un préavis illégal, ce dernier ne peut plus être changé par après unilatéralement par l'employeur et reste opposable en tant que tel à la salariée. Il en suit encore qu'en raison du fait que l'employeur n'a pas respecté le délai de préavis légal de 15 jours et que le contrat à l'essai a été prolongé au-delà de son terme conventionnellement prévu, le contrat de travail s'est transformé en contrat à durée indéterminée, de sorte que le moyen de l'employeur tendant à la nullité du licenciement intervenu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en raison d'une prétendue erreur de droit, qui laisse d'ailleurs d'être établie, n'est pas fondé.

Concernant la validité du licenciement avec effet immédiat intervenu le 21 juin 2012, la salariée qui prétend avoir informé son employeur de la prolongation de sa maladie et avoir fait parvenir à ce dernier un certificat médical dans les trois jours prévus par la loi, se prévaut de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 du code du travail.

Deux obligations sont imposées au salarié pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.126 précité, à savoir une information le premier jour de la maladie, respectivement la remise à l'employeur du certificat médical dans les trois jours.

Il résulte des pièces du dossier que A a été en maladie du 6 juin 2012 au dimanche 17 juin 2012, de sorte qu'elle aurait en principe dû reprendre son service le mardi 19 juin 2012, dès lors que la fermeture hebdomadaire du restaurant tombait sur le lundi 18 juin 2012.

Il résulte d'un courrier du représentant de l'employeur du 9 juillet 2012 en réponse à la lettre de contestation du licenciement de l'organisation syndicale de la salariée du 27 juin 2012 ce qui suit « .. ce jour même, soit le dimanche 17 juin 2012, le soir la salariée a écrit un sms pour l'avertir (l'employeur) qu'elle sera toujours en maladie la semaine d'après… », soit la semaine litigieuse.

Il en suit que l'employeur a été informé non pas le jour même de la prolongation de maladie à savoir le 19 juin 2012, mais déjà avant ; le texte de la loi qui impose au salarié d'informer l'employeur de sa maladie le premier jour, n'interdit en effet pas de donner cette information plus tôt comme en l'espèce ou ne prohibe pas l'information anticipée, de sorte qu'il y a lieu d'en conclure que l'employeur était régulièrement informé de la prolongation de la maladie de A au moment du licenciement.

Partant, en licenciant la salariée le 21 juin 2012, soit le troisième jour de protection, l'employeur a agi prématurément, intempestivement et en violation de la loi, de sorte que le licenciement est abusif.

Comme le contrat de travail a pris fin le 21 juin 2012, A n'a pas droit au paiement d'un solde de salaire pour le mois de juin 2012 et au paiement d'un salaire pour le mois de juillet 2012.

Au regard des circonstances de la cause il paraît équitable d'allouer à A 500 € de dommages-intérêts du chef de préjudice moral subi.

Il suit des développements qui précèdent que l'appel de A est partiellement fondé.

La société B s.à r.l. prétend actuellement avoir d'ores et déjà remis la fiche de salaire et la carte d'impôt à A.

Comme cette remise n'est pas contestée par A, sa demande en remise des pièces sous peine d'astreinte n'est pas fondée.

C'est à bon droit que les juges de première instance n'ont pas alloué d'indemnité de procédure à la société B s.à r.l., celle-ci n'ayant pas établi en quoi il serait équitable de lui allouer une telle indemnité.

L'appel incident est par conséquent partiellement fondé.

Aucune des parties à l'instance d'appel n'ayant établi l'iniquité de devoir supporter les frais irrépétibles de l'instance d'appel, A bénéficiant d'ailleurs de l'assistance judiciaire, elles sont à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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,

les déclare partiellement fondés,

réformant :

- déclare abusif le licenciement du 21 juin 2012 ;
- déclare fondée pour un montant de 500 € la demande de A en paiement de dommages-intérêts du chef de préjudice moral ;
- condamne la société B s.à r.l. à payer ce montant de 500 € à A ;
- déclare non fondée la demande de A en paiement d'arriérés de salaires ;
- déclare non fondée sa demande en remise, sous peine d'astreinte, de la fiche de salaire et de la carte d'impôts ;
- décharge la société B s.à r.l. de la remise de ces pièces sous peine d'astreinte ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel.