Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juin deux mille quinze.

Numéro 40581 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 16 août 2013,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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 GALLÉ,

comparant par Maître Victor GILLEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 novembre 2014.

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

Au service de la société B S.A., A a été licenciée le 18 mars 2011 avec préavis de six mois pour absentéisme habituel pour raisons de santé.

La lettre de motivation est conçue comme suite :

« (...)
Vous avez été engagée par ma partie comme ouvrière suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er juin 2011 et vous venez d'être licenciée avec préavis.
Par lettre postée le 22 mars 2011, vous demandez les motifs du licenciement.
Vous étiez affectée au service production de petite pâtisserie où vous travaillez en équipe réduite.
Le service concerné exige une présence régulière des personnes y affectées afin que la petite pâtisserie puisse être livrée dans les différents points de vente tant à Luxembourg qu'à Esch-sur-Alzette, Ingeldorf et Metz le matin à l'ouverture des magasins et à différents clients réguliers (notamment X) qui exigent une livraison pour un horaire précis tôt le matin.
Le client qui se présente le matin au magasin pour acheter de la petite pâtisserie exige de la trouver dans le rayon, car autrement il va l'acheter ailleurs et la vente potentielle ne se fait plus, ce qui entraîne des invendus qui doivent être jetés le soir.
Comme vous travaillez en équipe restreinte, chacune des personnes y affectées est un maillon indispensable dans la chaîne de production de façon que son absence entraîne un retard de production qui lui entraîne un retard de livraison avec à la fin une non-vente et par conséquent la mise à la poubelle avec perte du coût de la production et du bénéfice espéré.
Le remplacement d'une des personnes, qui y sont affectées, ne peut se faire qu'en enlevant une personne d'une autre équipe qui elle prend alors un retard inadmissible dans la production de ses marchandises.
Au cours de l'année 2008 vous étiez absente pour incapacité de travail de à 5 reprises pendant un total de 38 jours et en 2009 à 8 reprises pendant un total de 72 jours.
Au cours de l'année 2010 vous étiez absente à 7 reprises soit un total de 60 jours et depuis le 1er janvier 2010 votre est déjà de 20 jours en 3 reprises, du 26 janvier au 31 janvier, du 1er février au 6 février et du 1er mars au 13 mars.
Ces nombreuses et longues absences ont entraîné à chaque fois une désorganisation inadmissible dans votre équipe avec les conséquences décrites ci-avant.

Vous ne pouviez être remplacée qu'en enlevant une personne d'une autre équipe qui était de ce fait alors en retard de production.
Votre employeur doit constater qu'il ne peut compter sur votre présence régulière indispensable à une bonne marche de l'entreprise.
Il ne peut malheureusement pas vous charger de service, car tous les postes sont occupés par des personnes qui ne peuvent échanger le leur avec le vôtre que vous aviez au sein de votre équipe.
(...). »

Par requête du 14 février 2012, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg en vue de voir déclarer son licenciement abusif et en vue de le voir condamner, entre autres, à lui payer des dommages-intérêts du chef de préjudices moral et matériel.

Par jugement du 8 juillet 2013, le tribunal du travail a admis que les motifs du licenciement sont suffisamment précis, que A était absente pour cause de maladie pendant au moins 158 jours ouvrables au cours d'une période de plus de trois ans, que les absences de A présentaient manifestement une gêne pour le fonctionnement du service de production auquel A était affectée, qu'en raison des absences de A l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de sa salariée pour assurer la bonne marche de l'entreprise, que les motifs du licenciement sont donc des motifs réels et sérieux et que par conséquent le licenciement du 18 mars 2911 est justifié, de sorte que la demande en dommages-intérêts n'est pas fondée.

Le tribunal a sursis à statuer sur les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris et en paiement d'une indemnité de procédure.

Le tribunal a finalement réservé les frais et dépens.

Par exploit d'huissier du 16 août 2013, A a régulièrement relevé appel du jugement du 8 juillet 2013.

Elle demande que le licenciement soit déclaré abusif et qu'il lui soit alloué 6.000,63 € à titre de préjudice matériel et 20.000 € à titre de préjudice moral.

L'appelante A reproche à la société B S.A. de ne pas avoir dans sa lettre de licenciement donné de précisions à l'appui de son soutènement que sa maladie aurait désorganisé le fonctionnement de l'entreprise.

La société B S.A., en se référant dans la lettre de motivation au service de production de petite pâtisserie, au travail en équipe réduite, au maillon indispensable au sein de l'équipe, aux heures de travail très matinales, au délai de terminaison très matinal de la pâtisserie sous peine de compromettre la vente dans

les différents magasins, a suffisamment décrit la nature et les exigences du travail de A impliquant une désorganisation de l'entreprise en cas d'absences pour cause de maladie.

Le grief de l'imprécision de la motivation a donc été rejeté à bon droit par les juges de première instance.

A fait en second lieu grief aux juges de première instance d'avoir admis que son licenciement repose sur des motifs sérieux.

Elle fait dans ce contexte valoir que ce sont ses conditions de travail qui sont à l'origine de ses maladies, à savoir des cervicalgies et de graves problèmes au niveau de la colonne vertébrale, son employeur l'ayant obligée, depuis son entrée en services en 2001, à travailler debout et n'ayant, malgré les prescriptions médicales préconisant la mise à disposition d'un assis-debout, refusé de mettre à sa disposition un tabouret.

La société B S.A. soutient que A, en se prévalant en instance d'appel, de maladies professionnelles a formé une demande nouvelle devant être déclarée irrecevable.

La fin de non-recevoir de la société B S.A. est à rejeter, A ayant, en recherchant l'origine de ses maladies dans ses mauvaises conditions de travail, soulevé un simple moyen à l'appui de sa demande.

La société B S.A. conteste que les maladies de A aient eu un caractère professionnel.

A doit, pour pouvoir se prévaloir de maladie professionnelles, les prouver.

A verse un certificat médical de son médecin traitant retraçant, sans cependant préciser s'il s'agit de maladies professionnelles, la nature des maladies de A de 2007 à 2011.

Elle offre en preuve par témoins les mauvaises conditions de travail qu'elle dit être à l'origine de ses maladies professionnelles.

Certaines des périodes de maladie ne peuvent, en raison de la nature des maladies, maladies indiquées dans le certificat médical récapitulatif (entorse, infection trachéo-bronchite, grippe, chirurgie de l'aisselle, syndrome grippal), a priori pas être reliées à de mauvaises conditions de travail.

Les épisodes de cervicalgies et de lombalgies relevés dans le certificat médical récapitulatif ne s'expliquent pas nécessairement par les mauvaises conditions de travail mais peuvent aussi avoir une autre explication.

L'offre de preuve par témoins de A tendant à établir les mauvaises conditions de travail, qui selon elle seraient à l'origine de ces maladies, est dès lors à déclarer irrecevable pour n'être pas pertinente.

L'existence de maladies professionnelles engendrées par de mauvaises conditions de travail est d'autant plus à mettre en doute que, d'une part, une intervention du médecin traitant de A en faveur d'un poste de travail pour moitié assis et pour moitié debout n'est intervenue qu'en septembre 2010 alors que A a souffert de cervicalgies et de lombalgies depuis 2007 et que, d'autre part, A n'a plus souffert de cervicalgies et de lombalgies de novembre 2010 jusqu'à la fin de sa période de préavis de six mois.

A n'est donc pas fondée à se prévaloir de maladies professionnelles.

Pour contester que son licenciement repose sur des motifs suffisamment sérieux, A fait encore valoir que pendant la période allant du 5 février 2009 au 13 mars 2011 elle n'a été malade que pendant 120 et non pendant 152 jours, que la société B S.A. ne pouvait la licencier le 22 mars 2011 à un moment où elle ne comptabilisait que 18 jours de maladie pour l'année 2011 alors que pendant les années 2009 et 2010 elle avait comptabilisé plus de jours de maladie et que la désorganisation de l'entreprise n'est pas démontrée, celle-ci comptant au moment de son licenciement plus de 175 salariés.

La durée des périodes de maladie indiquées par la société B S.A. pour la période du 5 février 2009 au 13 mars 2011 sont en principe exactes, sauf que la société B S.A. n'a pas, pour la période du 7 mai 2010 au 31 mai 2010, versé d'avis d'arrêt de maladie pour les périodes du 13 mai 2010 au 20 mai 2010 et du 23 mai 2010 au 26 mai 2010.

De la sorte, seul un total de 48 jours d'absences et non de 60 jours, comme indiqué dans la lettre de motivation, est établi pour l'année 2010.

La société B S.A. verse à l'appui de ses soutènements relatifs à la désorganisation une attestation établie par C. Il y a lieu de prendre en considération cette attestation et de ne pas faire droit à la demande de rejet de A. En effet, toute personne qui n'est pas partie au procès peut être entendue comme témoin et le simple fait que C ait été le supérieur hiérarchique de A ne suffit pas à le faire considérer comme partie au procès ou à faire rendre non crédible son attestation.

Il résulte de l'attestation délivrée par C que A, chargée d'un travail de pâtisserie spécialisée, devant être terminé de bonne heure pour assurer les livraisons matinales aux points de vente, n'a pas pu être remplacée aux heures matinales, de sorte que

ses absences ont gravement compromis la bonne marche du service auquel elle était affectée.

Bien que le nombre de jours d'absence pour l'année 2010 ne fût pas aussi élevé que soutenu par la société B S.A., il n'en reste pas moins que la fréquence des absences de la requérante permet de retenir, comme l'ont dit à juste titre les premiers juges, un absentéisme habituel pour raisons de santé s'étendant sur plusieurs années empêchant la société B S.A. de compter sur une collaboration future suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

A ne saurait tirer argument du fait qu'elle n'a comptabilisé que 18 jours d'absence en 2011 au moment du licenciement. Il ne faut en effet pas perdre de vue que ces absences se situaient au début de l'année et ont, au moment du licenciement, laissé présager la continuation de son absentéisme habituel.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que le licenciement de A repose bien sur des motifs sérieux.

L'appel de A n'est donc pas fondé.

A, qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

La société B S.A. est également à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, la Cour ne disposant pas de suffisamment d'éléments d'appréciation faisant paraître inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles.

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,

déclare irrecevable l'offre de preuve de A,

déclare l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

Condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Victor GILLEN qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.