

Arrêt N° 134/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept novembre deux mille seize.

Numéro 42224 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 suppléant Michèle WANTZ d'Esch-sur-Alzette du 2 mars 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour à Luxembourg, qui ne s'est pas présentée pour conclure,

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 WANTZ,

appelante par incident,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT 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 WANTZ,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 juin 2016.

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

Suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 15 septembre 2003, A a été engagée en tant que femme de charge par la société B SA, anciennement dénommée B1 SA.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 30 août 2013.

Par requête du 26 novembre 2013, A a fait convoquer la société B SA à comparaître devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement du 30 août 2013 et de se voir accorder les montants indemnitaires repris dans ladite requête.

La salariée expliqua qu'elle a été en période d'incapacité de travail pour cause de maladie pendant la période du 24 au 28 juillet 2013 inclus.

En date du 29 juillet 2009, elle avait contacté sa chef d'équipe pour l'informer que, dû à l'état de santé critique de son père, elle ne se sentait pas bien et qu'elle n'était pas en mesure de venir travailler.

Eu égard au fait qu'elle était en congé le lendemain, soit le 30 juillet 2013, jusqu'au 22 août 2013, congé qui lui avait été valablement accordé par son employeur en date du 3 mai 2013, elle avait sollicité une journée de congé supplémentaire pour la journée du 29 juillet 2013, laquelle lui aurait été accordée par l'employeur.

Suite à de graves problèmes de santé, elle avait dû être hospitalisée du 22 août 2013 au 29 août 2013 inclus et elle avait été déclarée en état d'incapacité de travail pour cause de maladie pour la période du 22 août 2013 au 15 septembre 2013.

Elle aurait pris soin de contacter le 22 août 2013 son employeur depuis l'hôpital en présence d'un membre du personnel hospitalier afin de l'informer qu'elle était malade et devait subir une intervention chirurgicale.

Par jugement du 14 janvier 2015, le tribunal de travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 août 2013 et rejeté comme non fondées les prétentions indemnitaires de la salariée, mise à part pour le montant de 625,07 euros réclamé à titre d'arriérés de salaires pour le mois d'août 2013 qu'il a condamné la société B SA à payer à A.

Le tribunal a encore déclaré la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, fondée pour le montant de 5.000 euros et a condamné A à lui payer ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, tout en précisant que le remboursement se fera de façon échelonnée à concurrence de 300 euros par mois.

Pour ce faire, le tribunal a retenu que, contrairement à l'affirmation de la salariée, la lettre de licenciement est suffisamment précise et qu'il résulte des éléments du dossier et notamment de l'attestation testimoniale d'C, que malgré le refus de l'employeur de lui accorder congé pendant la période du 29 juillet 2013 au 22 août 2013, la salariée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail au cours de la période litigieuse.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 2 mars 2015.

Par réformation du jugement entrepris, la salariée demande à voir déclarer le licenciement abusif, principalement, pour défaut de précision des motifs et, subsidiairement, pour absence de cause réelle et sérieuse. Elle demande, en conséquence, à la Cour de condamner la société B SA à lui payer le montant de 3.862 euros à titre d'indemnité de départ, le montant de 11.586 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, les montants de 20.000 euros et de 10.869,17 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices moral et matériel, ainsi qu'une indemnité pour congé non pris de 1.114,4041 euros.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande encore à la Cour de condamner l'employeur à lui payer la somme de 1.931 euros à titre d'arriérés de salaires pour le mois d'août 2013. En ordre subsidiaire, elle conclut à la confirmation du jugement de première instance sur ce point.

La salariée conclut également, par réformation du jugement entrepris, à voir condamner l'employeur à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE

LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 5.000 euros.

Pour le cas où la Cour confirmerait le caractère régulier du licenciement, elle demande à se voir accorder un remboursement échelonné à concurrence de 200 euros par mois. En ordre subsidiaire, elle conclut à la confirmation d'un remboursement échelonné à concurrence de 300 euros par mois retenu par la juridiction de première instance.

La société B SA interjette appel incident et demande à être déchargée du paiement de la somme de 625,07 euros bruts du chef d'arriérés de salaires. Elle réclame encore, par réformation de la décision entreprise, l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance.

Pour le surplus, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Finalement, elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG interjette appel incident contre le jugement entrepris et conclut principalement à la condamnation de la partie appelante à lui rembourser le montant de 6.084,48 euros avancé à titre d'indemnités de chômage.

Il s'oppose à toute réduction ou échelonnement de remboursement au motif que la salariée a refusé un emploi approprié proposé par l'ADEM et n'a communiqué aucune pièce prouvant la situation financière actuelle de sa communauté.

En cas de réformation du jugement entrepris quant à la régularité du licenciement, l'ÉTAT conclut au remboursement de ce montant par l'employeur.

Par conclusions du 25 janvier 2016 l'ÉTAT augmente sa demande et évalue sa créance avec effet au mois d'août 2014 à 6.122,25 euros.

Quant à la précision des motifs de licenciement :

La salariée fait plaider que le libellé de la lettre de licenciement était tel qu'elle n'a pas été en mesure de préparer correctement sa défense.

L'employeur se serait en effet contenté d'énumérer un certain nombre de dates, sans cohérence, correspondant à divers prétendus événements, la mettant dans l'impossibilité de comprendre avec exactitude les fautes qui lui étaient reprochées.

Aucune précision relative tant à la demande de congés qu'à une prétendue annulation de congés n'aurait été donnée. La durée du congé annulée n'aurait pas

non plus été précisée, de sorte que la vérification de l'existence d'une absence injustifiée, contestée, serait impossible.

L'appelante soutient que ce n'était qu'au jour des plaidoiries de première instance que le mandataire de la SA B a précisé que le grief lui reproché est une absence injustifiée du 29 juillet 2013 au 22 août 2013 qui ne résulte pas de la lettre de licenciement. En effet, dans la lettre l'employeur aurait d'abord fait état d'une absence du seul 29 juillet 2013, puis d'une absence à partir dudit 29 juillet 2013, puis d'une absence depuis le 30 juillet 2013, et enfin d'une absence injustifiée depuis le 22 août 2013, le tout en indiquant qu'elle a été convoquée le 22 août 2013 à un entretien préalable prévu pour le 28 août 2013.

L'employeur, au contraire, est d'avis que la lettre de licenciement du 30 août 2013 est suffisamment précise pour permettre à la salariée de comprendre les faits qui lui sont reprochés.

Il résulte de la lettre de licenciement du 30 août 2013 que la société B SA reproche à la salariée une absence injustifiée depuis le 29 juillet 2013, partant une absence prolongée que l'employeur qualifie de faute professionnelle grave.

L'employeur a précisé encore qu'il était sans nouvelle de la salariée jusqu'au 22 août 2013, de sorte qu'il lui a adressée une convocation à un entretien préalable auquel A ne s'est cependant pas présentée. L'employeur a fourni également les détails de deux entretiens téléphoniques du 29 et du 30 juillet 2013 entre la salariée et sa chef d'équipe C, lors desquels la chef d'équipe lui a refusé de donner congé. Lors de l'entretien du 30 juillet 2013 la chef d'équipe avait, d'après l'employeur, rappelé à la salariée qu'elle avait elle-même annulé son congé.

La salariée ne pouvait donc se méprendre sur les motifs de licenciement consistant en une absence injustifiée du 29 juillet au 22 août 2013, de sorte que le tribunal de première instance est à confirmer en ce qu'il retenu que la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par la loi et par la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux du licenciement :

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de limiter l'examen des absences de l'appelante à la période litigieuse en cause, à savoir à la période du 29 juillet 2013 au 22 août 2013.

A conteste le caractère réel des motifs de licenciement tout comme elle conteste leur gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle affirme que l'employeur lui avait accordé une journée de congé pour le 29 juillet 2013. A supposer que la Cour retienne qu'elle ait été absente de façon injustifiée le 29 juillet 2013, ce fait ne saurait être invoqué pour se situer à plus d'un mois avant le licenciement du 30 août 2013.

La salariée affirme encore qu'elle a été en congé autorisé pendant la période du 30 juillet 2013 au 22 août 2013. L'attestation d'absence quant à une prétendue annulation du congé manquerait de crédibilité alors qu'elle serait en contradiction avec la demande de congé signée par l'employeur et donc acceptée par lui.

L'annulation invoquée du congé aurait été inventée pour les besoins de la cause.

La société B SA conteste la version des faits présentée par A.

Elle explique que la salariée avait appelé sa chef d'équipe en date du 29 juillet 2013 pour la prévenir qu'en raison d'un mal de ventre elle ne pouvait venir travailler. La demande de congé de A pour la journée aurait été refusée par la chef d'équipe qui aurait demandé à l'appelante de présenter, en cas de maladie, un certificat d'incapacité de travail.

A, qui ne se serait pas présentée à son poste de travail, n'aurait cependant pas versé de certificat de maladie.

La société B SA explique encore que le 30 juillet 2013, A avait de nouveau appelé pour informer sa chef d'équipe que son père était malade et devant l'insistance de la chef d'équipe de présenter une justification de son absence, A lui aurait précisé qu'elle se trouvait déjà au Portugal. A l'objection de sa supérieure hiérarchique qu'elle-même avait annulé sa demande de congé pour la période du 30 juillet au 22 août 2013, la salariée aurait formulé oralement une nouvelle demande de congé qu'elle voulait signer à son retour, demande que la chef d'équipe avait refusée.

L'employeur précise que malgré ce refus, la salariée ne s'était plus manifestée et ne s'était pas non plus représentée à son poste de travail.

Le 22 août 2013 il lui avait donc adressée une convocation à un entretien préalable pour le 28 août 2013.

La Cour relève en premier lieu que le tribunal du travail a retenu à juste titre que le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10.(6) ne commence à courir qu'à partir de la fin de l'absence injustifiée de la salariée, de sorte que l'employeur n'a pas été

forclos à se prévaloir de l'absence prolongée de la requérante à partir du 29 juillet 2013 invoqué dans la lettre de licenciement du 30 août 2013.

Le tribunal de travail a également correctement rappelé les dispositions de l'article L.124-10.(1) du code du travail et la définition de la faute grave.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'C, chef d'équipe de A, qu'elle n'avait pas accordé congé à l'appelante pour la journée du 29 juillet 2013 et que malgré ce refus la salariée ne s'est pas présentée sur son lieu de travail et n'a pas non plus remis de certificat d'incapacité de travail.

La supérieure hiérarchique de l'appelante atteste également que c'est sur la demande expresse de la salariée que le congé qui lui avait été accordé pour la période du 30 juillet au 22 août 2013 a été annulé.

Il résulte par ailleurs des pièces versées en cause que cette annulation du 17 juillet 2013 a été continuée par fax au responsable du site Hôpital Kirchberg où la salariée était affectée.

C relate, en outre, dans son attestation testimoniale qu'elle avait refusé la demande de A de refaire une demande de congé pour la période concernée tout en lui exprimant son désaccord avec la façon d'agir de la salariée.

Tout comme le tribunal du travail, la Cour considère que l'attitude désinvolte de la salariée, ci-avant décrite, est de nature à compromettre le bon fonctionnement du service auquel elle était affectée et constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il en suit que l'offre de preuve formulée par l'employeur est à rejeter pour être superfétatoire.

La juridiction de première instance est dès lors à confirmer que ce qu'elle a retenu que le licenciement avec effet immédiat est à déclarer justifié.

Quant aux montants réclamés par suite du licenciement :

Le licenciement avec effet immédiat étant régulier, c'est à bon droit que le tribunal de travail a débouté, en conséquence, la salariée de ses demandes en paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité pour les préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Dans la mesure où il n'y a pas de période de préavis non respectée, la demande de A en paiement d'une indemnité pour congé non pris est également à rejeter.

Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaires relatifs au mois d'août 2013 :

La salariée conclut, par réformation du jugement entrepris, à la condamnation de la société B SA en paiement du montant de 1.931 euros du chef d'arriérés de salaires pour le mois d'août 2013.

L'employeur soulève l'exception d'inexécution pour conclure au rejet de la demande en paiement d'arriérés de salaires pour la période du 29 juillet 2013 au 21 août 2013.

Les juges de première instance l'auraient, par ailleurs, condamnée à tort à payer à la salariée le montant de 625,07 euros bruts pour la période du 22 août 2013 au 30 août 2013, étant donné que, d'une part, il n'avait été informé de la maladie de la salariée que tardivement et d'autre part, la somme due aurait été intégralement payée.

La salariée n'ayant pas établi avoir été en congé légal pour la période du 1^{er} au 21 août 2013, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que l'employeur est en droit de soulever l'exception d'inexécution.

La période du 23 au 31 août 2013 est, par contre, couverte par des certificats médicaux qui n'ont pas été contestés par l'employeur, qui dans la fiche de salaires du mois d'août 2013, a également pris en compte sept jours de congé de maladie pour un montant de 625,07 euros. C'est dès lors à juste titre que le tribunal de première instance a refusé l'exception d'inexécution pour cette période.

Aucune preuve de paiement du montant précité de 625,07 euros ne résulte des pièces à versées à la Cour par l'employeur, la juridiction de première instance est encore à confirmer en ce qu'elle condamne l'employeur à payer à la salariée le montant précité.

Quant à la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi :

Le licenciement de A étant régulier, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande de l'ÉTAT dirigée contre A en remboursement des indemnités de chômage payées à la salariée, en application de l'article L.521-4 du Code du travail, fondée en principe.

A demande de pouvoir rembourser le montant de 5.000 euros, auquel la juridiction de première instance a fixé la créance de l'ÉTAT, de façon échelonné à concurrence

de 200 euros par mois, sinon de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu un montant mensuel de 300 euros.

L'ÉTAT interjette appel incident et s'oppose à toute réduction ou échelonnement du remboursement du montant total de 6.122,25 euros avancé par lui en relevant que A a refusé un emploi approprié proposé par l'ADEM et qu'elle n'établit pas la situation financière actuelle de sa communauté.

L'aménagement du remboursement des indemnités de chômage est une faculté qui doit rester réservée à des situations exceptionnelles.

A a reçu des indemnités de chômage jusqu'au mois de juillet 2014. Elle ne donne cependant pas d'explications quant à sa situation financière actuelle ni ne verse de pièces permettant à la Cour de l'évaluer.

L'appelante n'a donc pas établi que sa situation financière soit actuellement à ce point défavorable qu'un aménagement du remboursement des indemnités de chômages touchées s'impose.

Par réformation de jugement entrepris, il y a donc lieu de faire droit à la demande de l'ÉTAT en remboursement pour le montant réclamé, justifié par les pièces versées en cause, et de rejeter la demande de la salariée à voir échelonner le remboursement de la créance de l'ÉTAT.

Il en suit que l'appel incident de l'ÉTAT est à déclarer fondé.

Quant aux indemnités de procédure :

Eu égard au résultat du présent litige les demandes de A en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel sont à déclarer non fondées.

A défaut par la société B SA de prouver l'iniquité requise pour pouvoir prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, c'est à juste titre que la juridiction de travail n'a pas fait droit à sa demande.

Pour les mêmes raisons, la demande de la société B SA relative à l'instance d'appel est également à rejeter.

Il suit des considérations qui précèdent que tant l'appel principal de A que l'appel incident de la société B SA sont à déclarer non fondés.

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 principal et les appels incidents recevables,

dit l'appel principal et l'appel incident de la société B SA non fondés et en déboute,

dit l'appel incident de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG fondé,

réformant :

dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en remboursement de la totalité du montant de 6.122,25 euros,

dit non fondée la demande de A en remboursement échelonné dudit montant,

condamne A à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 6.122,25 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées les demandes de A et de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose à concurrence de trois quarts à A et à concurrence d'un quart à la société B SA et en ordonne la distraction au profit de Maître Jean MINDEN et de Maître Georges PIERRET qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.

