

Arrêt N° 165/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze décembre deux mille seize.

Numéro 43304 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 Laura GEIGER
de Luxembourg du 2 février 2016,

comparant par Maître Josiane EISCHEN, 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 ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 novembre 2016.

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

Au service de la société à responsabilité limitée B depuis le 2 janvier 2015 comme vendeuse, A fut licenciée avec effet immédiat le 7 juillet 2015 en raison d'une absence injustifiée de six jours.

Par requête du 30 juillet 2015, elle réclama à son ancien employeur suite au licenciement qu'elle qualifia d'abusif les montants plus amplement repris dans la susdite requête.

Elle s'est prévalu de la protection contre le licenciement prévu à l'article L.121-6 du code du travail soutenant avoir informé son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travailler et lui avoir envoyé le certificat médical dans le délai légal de trois jours, ce qui fut contesté par l'employeur lequel prétendit ne pas avoir reçu le certificat litigieux avant le licenciement.

Par un jugement rendu contradictoirement le 22 décembre 2015 le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement que la société B s.à r.l. a prononcé à l'encontre de A en date du 7 juillet 2015 fondé,
- partant, déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif,
- déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

- déclaré fondée la demande de l'ÉTAT en ce qu'elle est dirigée contre A pour le montant de 8.549,58 €,
- partant condamné A à payer à l'ÉTAT le montant de 8.549,58 € avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} décembre 2015, date de la demande jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure,
- déclaré fondée la demande de la société B s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 620 €,
- partant condamné A à payer à la société B s.à r.l. le montant de 620 € sur base de l'article 240 du NCPC,
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que la salariée n'avait pas prouvé que l'employeur fut en possession du certificat médical dans les trois jours, de sorte qu'elle n'était pas protégée contre le licenciement. Il a ensuite considéré qu'une absence non justifiée de 6 jours justifiait le licenciement sans préavis.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 2 février 2016.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de dire que son licenciement est abusif et de lui allouer les montants réclamés en première instance, de la décharger de la condamnation à rembourser à l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi prononcée à son encontre.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déferé par adoption de ses motifs.

Les parties sont contraires quant à la gravité du fait reproché à la salariée, à savoir le fait de ne pas avoir mis l'employeur en possession du certificat médical dans les trois jours.

Pour la salariée, au vu tant de l'information donnée à l'employeur le premier jour, que du fait que son absence était bien justifiée par une maladie, qu'elle a prouvé avoir envoyé le certificat à son employeur, il ne pourrait être considéré que le fait que le certificat n'est pas arrivé dans les trois jours constituerait une faute grave justifiant un licenciement sans préavis.

L'employeur quant à lui soutient qu'il n'a pas été mis en possession du certificat médical conformément à la loi, qu'il était sans nouvelle de sa salariée pendant plusieurs jours et dans l'incertitude de la durée de son absence pendant ces six jours, de sorte qu'il était autorisé à la licencier pour faute grave.

Il conteste encore les montants réclamés par cette dernière dans leur principe et leur montant.

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

A a été licenciée selon la lettre de licenciement du 7 juillet 2015 pour avoir été absente depuis le 30 juin jusqu'au 7 juillet 2015 sans explication, ni à fortiori d'excuse valable, dès lors pour une absence injustifiée de six jours, de sorte que pour l'employeur la poursuite des relations de travail est devenue impossible.

La Cour relève à titre liminaire que la salariée ne se prévaut plus en instance d'appel de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

A fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré son absence comme injustifiée dans la mesure où d'après l'article L.233-6 alinéa 3 du code du travail « *ne constituent pas des absences injustifiées les absences pour cause de maladie ou d'accident* »; que son absence était justifiée par un certificat de maladie établi par son médecin généraliste qui l'a déclarée incapable de travailler du 29 juin au 27 juillet 2015.

Or, s'il est un fait que la salariée disposait d'un certificat médical couvrant la période litigieuse, force est de constater que son absence n'avait pas été justifiée auprès de l'employeur entre le 1^{er} et le 7 juillet 2015, jour du licenciement, ni par après d'ailleurs puisqu'il ne l'a jamais reçu.

En effet d'après l'article L.121-6 du code du travail, le salarié est cumulativement tenu d'informer son employeur le premier jour de la maladie et de lui remettre un certificat médical dans les trois jours d'absence.

Or, s'il est avéré que A avait informé le premier jour, soit le 30 juin 2015, son employeur de la prolongation de sa période d'incapacité de travail par des « SMS », elle reste en défaut de prouver, en présence des contestations de l'employeur, que ce dernier fut en possession de son certificat médical dans les trois jours, de sorte que l'employeur est resté sans nouvelles de sa salariée entre le 1^{er} juillet et le 7 juillet 2015, ce qui constitue bien, contrairement à ce que prétend la salariée, le motif du congédiement.

Un employeur qui indique dans son courrier de congédiement que sa salariée est absente sans explication ni excuse valable, indique forcément et nécessairement qu'il n'a pas été mis en possession du certificat médical, de sorte que la salariée est malvenue de prétendre que l'employeur n'aurait pas indiqué le motif tiré de la non-

réception par lui du certificat médical dans son courrier de licenciement et ne pourrait plus s'en prévaloir.

La salariée reproche encore à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que l'inexécution par elle de l'obligation de soumettre à l'employeur le certificat médical dans les trois jours constitue en soi une faute grave permettant à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

Il est vrai que la susdite inexécution ne constitue pas forcément, ni automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge étant tenu d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Dans le cas d'espèce, s'il est établi que la salariée a informé son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail, qu'elle a posté le certificat médical dans les trois jours et que son absence était donc justifiée par la maladie, il n'en reste pas moins que l'employeur, de son côté, n'a jamais reçu de certificat médical, qu'il a attendu six jours sans avoir de nouvelles, de sorte qu'il était dans l'ignorance complète non seulement de la cause exacte de cette absence mais encore de la durée prévisible de cette absence, ainsi que de la date probable de la reprise de son activité par la salariée, l'empêchant de pourvoir de façon concrète à son remplacement et d'organiser le bon déroulement de la gestion de son entreprise de petite taille.

Dans la mesure où il n'incombe pas à un employeur de se renseigner sur les causes de l'absence de sa salariée, mais qu'il incombe à la salariée de faire les diligences nécessaires pour mettre son employeur au courant des raisons et de la durée de son absence, respectivement de vérifier si ses diligences ont abouti, il y a lieu de retenir, à l'instar du tribunal du travail, que cette attitude désinvolte sur une période de six jours de la salariée, au service de l'employeur depuis seulement six mois, en tant qu'elle est de nature à compromettre le bon fonctionnement de l'entreprise, constitue une faute d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point et en ce qu'il a, par voie de conséquence, déclaré les demandes indemnitaires de la salariée non fondées.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, augmentée en instance d'appel au montant de 12.509,9 euros et couvrant la période allant de juillet 2015 à décembre 2015, est à déclarer fondée pour autant qu'elle est dirigée contre la salariée.

Dans la mesure où la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

Dès lors que la société a obtenu gain de cause, c'est à bon droit que le tribunal du travail lui a alloué une indemnité de procédure de 620 euros pour la première instance ; pour la même raison, la demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour la somme de 1.000 euros.

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 non fondé,

confirme le jugement entrepris,

condamne A à payer à la société B s.à r.l. une indemnité de procédure de 1.000 euros,

rejette la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Alain GROSS qui la demande 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.