

Arrêt N° 82/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille dix-sept.

Numéro 44389 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle WANTZ d'Esch-sur-Alzette du 23 décembre 2016,

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 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 WANTZ,

comparant par Maître Michel SCHWARTZ, 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 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 16 mai 2017.

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

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 10 novembre 2015, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Au service de la susdite société depuis le 23 février 2015 en tant qu'aide-cuisinière, A fut licenciée avec effet immédiat en date du 2 octobre 2015 pour avoir enfreint les règles de sécurité et d'hygiène et pour avoir insulté ses collègues de travail ainsi que la direction.

Elle soutint dans un premier temps avoir été protégée contre le licenciement conformément à l'article L.121-6 du code du travail, elle contesta ensuite tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés pour conclure au caractère abusif de son licenciement.

Par un jugement contradictoire du 24 novembre 2016, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement pour motif grave de A le 2 octobre 2015 ;
- déclaré non fondées les demandes de A en paiement de dommages et intérêts et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis;
- déclare fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre A pour le montant de 10.392,76 €;

- partant, condamné A à restituer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 10.392,76 euros (dix mille trois cent quatre-vingt-douze euros et soixante-seize cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde;
- déclaré non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure;
- condamné A aux frais de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que la salariée n'avait pas prouvé avoir accompli les obligations cumulatives de l'article L.121-6 du code du travail lui permettant de bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie. Il a ensuite décidé que la lettre de licenciement était suffisamment précise et que l'employeur a établi par voie d'attestations testimoniales que la salariée a laissé non seulement le gaz, mais également la friteuse allumée sur 180 degrés après le service, enfreignant ainsi les règles de sécurité les plus élémentaires et qu'elle a harcelé le témoin T1 par des coups de téléphone incessants, faits qui sont suffisamment graves pour justifier un licenciement sans préavis.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 23 décembre 2016.

L'appelante demande, par réformation, à voir déclarer son licenciement abusif sur base de l'article L.121-6 et/ou L.124-11 du code du travail et voir en conséquence condamner la société S1 à lui payer le montant brut de 6.263,78 euros du chef d'indemnité de préavis, le montant brut de 6.159,78 euros du chef de préjudice matériel et le montant de 5.000 euros du chef de préjudice moral, sous réserve de modification ou augmentation ultérieure, à voir dire que les montants sus énoncés porteront les intérêts au taux légal à partir du jour de la requête du 10 novembre 2015 jusqu'à solde, à voir déclarer acquises les indemnités de chômage perçues par elle de la part de l'ETAT suite à ce licenciement abusif, et vu l'article 240 du NCPC, à voir condamner l'intimée en outre à lui payer, au titre de somme non comprise dans les dépens, un montant de 2.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour la deuxième instance qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense et qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge et à voir condamner la partie intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

A maintient avoir été en incapacité de travail dûment portée à la connaissance de l'employeur au moment du licenciement, de sorte que son licenciement serait intervenu en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

Elle précise qu'en date du 2 octobre 2015, elle possédait un certificat médical qui a été remis à l'employeur par son frère le même jour à 18 heures, tel qu'il ressort des trois attestations testimoniales versées par elle.

Elle précise ensuite avoir téléphoné à son employeur le 2 octobre 2015 à 10 heures pour l'avertir de son incapacité de travail.

Elle fait encore état d'un message en italien qui a, d'après elle, été faussement traduit, mais quand même pris en compte par le tribunal du travail alors qu'elle a versé une traduction assermentée de ce message n'ayant pas le même sens.

Elle prétend comme en première instance que tous les motifs gisant à la base du congédiement sont faux et de toute façon pas suffisamment graves pour justifier un licenciement sans préavis.

Elle réclame les mêmes montants qu'en première instance.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle conteste que la salariée ait été protégée contre le licenciement en date du 2 octobre 2015 à 14 h 52, date et heure à laquelle elle a envoyé la lettre de licenciement.

Elle expose que la salariée était en incapacité de travail du 29 septembre au jeudi, 1^{er} octobre 2015,

- qu'elle avait un jour de repos le vendredi 2 octobre 2015,
- que le samedi 3 octobre 2015 était un jour de récupération pour elle,
- que le dimanche 4 octobre 2015 le restaurant était fermé,

La société S1 précise que le lundi 5 octobre 2015 à 7h49 lorsque la salariée a pris contact avec elle, elle lui a dit qu'elle avait été licenciée et qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler, que le même jour vers 17 heures, le frère de la salariée lui a remis un certificat de prolongation de maladie allant du 2 au 10 octobre 2015.

L'employeur indique encore que le samedi, 3 octobre 2015, la salariée est entrée en contact avec T1 via son profil facebook, mais qu'elle n'a à aucun moment précisé qu'elle était en prolongation de maladie, de sorte qu'elle n'était pas protégée contre le licenciement.

Il conclut finalement au rejet des attestations testimoniales versées par la salariée alors qu'aucun crédit ne pourrait être accordé à ces attestations qui sont en contradiction flagrante, comme l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, avec les messages Facebook de la salariée.

Pour établir la réalité et la gravité des fautes reprochées à la salariée, l'employeur formule une offre de preuve par témoins et verse les mêmes attestations testimoniales qu'en première instance.

Il conteste enfin tous les montants réclamés par la salariée.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage avancées à la salariée pour la période allant de novembre 2015 à mai 2016 d'un montant de 10.392,76 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

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

I) Protection contre le licenciement : article L-121.6 du code du travail :

L'article L-121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

En l'espèce, il résulte des pièces dont la Cour a égard que la salariée était en arrêt de maladie suivant certificat médical du docteur B du 29 septembre 2015 au jeudi 1^{er} octobre 2015, que le vendredi, 2 octobre 2015, elle bénéficiait d'un jour de congé, que le samedi, 3 octobre 2015, elle bénéficiait d'un jour de récupération et finalement, que le dimanche, 4 octobre 2015, le restaurant était fermé, de sorte qu'elle devait en principe reprendre le travail en date du lundi 5 octobre 2015.

A a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 2 octobre 2015, postée à 14h52 et dont elle a été avisée en date du 5 octobre 2015, le licenciement étant partant intervenu le jour de son congé de récréation.

Il résulte des rétroactes qui précèdent que pour être protégée contre le licenciement intervenu le 2 octobre 2015, la salariée aurait dû informer son employeur de la prolongation de son incapacité de travail le 2 octobre 2015 et/ou lui verser un certificat médical le même jour.

Or, A reste en défaut de prouver avoir informé son employeur de la prolongation de sa maladie le 2 octobre 2015.

Elle prétend, en revanche, que le certificat de prolongation de maladie établi par le docteur C le 2 octobre 2015 et couvrant la période du 2 au 10 octobre 2015 a été remis à l'employeur le vendredi 2 octobre 2015 à 18 heures.

Elle verse trois attestations testimoniales allant en ce sens.

Ces trois attestations sont cependant contredites par celle du témoin T1 qui déclare que le frère de A est venu déposer son certificat de maladie daté du vendredi 2 octobre 2015, le lundi 5 octobre vers 17 heures.

C'est dès lors de façon correcte que le tribunal du travail a décidé que ces dépositions contradictoires se neutralisent mutuellement et que celui qui avait la charge de la preuve, en l'espèce la salariée, a failli à son obligation.

C'est encore à bon escient que le tribunal du travail a rejeté l'attestation du témoin T2 en raison de son manque de fiabilité dans la mesure où il est clair que cette attestation a été rédigée par deux personnes différentes sans la moindre faute d'orthographe, de sorte qu'il persiste un doute quant au fait qu'elle émane du témoin certificateur.

Finalement, dans ses différents messages publiés sur son compte facebook le week-end du 3 et 4 octobre 2015 à l'adresse du témoin T1, directeur de la société à responsabilité limitée S1, la salariée ne fait nullement état de la prolongation de sa maladie ni d'un dépôt du certificat de maladie.

Faute par la salariée d'avoir prouvé avoir accompli les deux obligations prévues par l'article L.121-6 du code du travail lui permettant d'être protégée contre le licenciement, l'employeur était autorisé à la licencier en date du 2 octobre 2015, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

II) Bien-fondé du licenciement avec effet immédiat :

L'appelante reproche à la juridiction du premier degré d'avoir retenu que les fautes invoquées étaient établies et suffisamment graves pour justifier un congédiement sans préavis.

C'est à bon droit et pour les motifs retenus par le tribunal du travail, que le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé sur base des attestations des témoins T3, T4 et T1, non autrement controuvées, que la salariée a laissé, malgré plusieurs

avertissements à ce sujet, en date des 4 et 22 septembre 2015 aussi bien le gaz que la friteuse allumés après son service, et ce en violation des règles de sécurité les plus élémentaires, comportement qui était de nature à rompre définitivement la confiance de l'employeur.

Au vu du licenciement justifié, c'est finalement à bon escient que le tribunal du travail a rejeté les demandes indemnitaires et la demande basée sur l'article 240 du NCPC de la salariée pour ne pas être fondées.

En présence d'un licenciement avec effet immédiat justifié, comme en l'espèce, la demande de l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi est fondée en tant que dirigée contre la salariée, de sorte que le jugement est encore à confirmer sur ce point.

A réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et la société à responsabilité limitée S1 réclame une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leurs charges les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties sont 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 non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des deux parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Michel SCHWARTZ 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.