

Arrêt N° 114/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze octobre deux mille dix-huit.

Numéro 44348 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 2 janvier 2017,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 31-33, rue Sainte Zithe, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

et :

A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juillet 2018.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 juillet 2015, A fit convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis :	10.000,00 €
- Préjudice matériel :	10.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €
- Arriérés de salaire :	15.000,00 €
- Congé non pris :	5.000,00 €

soit la somme totale de 50.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A expliqua que par un premier courrier du 26 février 2015, elle a été licenciée pour motifs économiques avec un préavis légal de cinq mois en application de l'article L.124-7 paragraphe (2) du Code du travail, l'employeur ayant cependant décidé de prolonger ce préavis jusqu'au 31 décembre 2015, date présumée de l'arrêt de ses activités. La requérante précisa ne pas avoir contesté ce licenciement.

Elle expliqua ensuite que par un deuxième courrier recommandé du 23 mai 2015, envoyé au cours du préavis et dont les termes sont reproduits dans la requête introductive d'instance, son employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en raison d'une prétendue absence injustifiée à partir du 19 mai 2015.

A considéra que ledit licenciement a été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail, dès lors qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail pour dépression nerveuse depuis le 10 mars 2015 et que l'employeur a été dûment informé de ladite incapacité ainsi que de ses prolongations successives.

A titre subsidiaire, la requérante estima que les motifs invoqués à l'appui de son congédiement ne sont ni réels, ni sérieux.

Considérant son licenciement comme étant abusif, elle conclut à la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 23 mai 2015 au 31 décembre 2015, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour préjudice moral.

La société à responsabilité limitée S1 s'opposa à la demande.

Elle contesta d'emblée que la salariée se soit trouvée en date du 23 mai 2015 sous le couvert des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail. Elle fit en effet valoir que la fin de la dernière incapacité de travail du 4 au 28 mai 2015 attestée par le Dr. B a été ramenée au 15 mai 2015, respectivement au 18 mai 2015 par les certificats médicaux établis par les Docteurs C et D dans le cadre d'un examen de contrôle effectué à la demande de l'employeur.

Lesdits certificats ayant valablement renversé la présomption d'incapacité de travail découlant du certificat du Dr. B et la salariée ayant été invitée par courrier recommandé du 15 mai 2015 à se présenter à son lieu de travail dès le 19 mai 2015, l'employeur considéra que l'absence de la salariée à partir du 19 mai 2015 était injustifiée.

Cette absence ayant par ailleurs perturbé l'organisation de l'entreprise, la société à responsabilité limitée S1 conclut au bien-fondé du congédiement. A l'appui de ses affirmations, elle versa une attestation testimoniale et formula, pour autant que de besoin, une offre de preuve.

Considérant le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse demanda le rejet pur et simple des demandes adverses.

A titre subsidiaire, elle en contesta les montants. Ainsi, elle estima notamment que la salariée ne saurait bénéficier que d'une indemnité compensatoire basée sur le préavis légal - soit jusqu'au 31 juillet 2015 - et non sur celui gracieusement accordé par l'employeur en considération de sa cessation d'activités fixée au 31 décembre 2015. Elle s'opposa de même au préjudice moral réclamé.

A contesta ces arguments.

Elle estima que les certificats des médecins généralistes C et D ne sont pas de nature à mettre en doute la présomption de maladie découlant du certificat du Dr. B, les conclusions de ce dernier étant confirmées par celles du médecin du travail ainsi que par un spécialiste en neuropsychiatrie. A cet égard, elle se référa à un courrier du Service de Santé au Travail du 20 avril 2015 ainsi qu'à un certificat du 29 mai 2015 établi par le Dr. E.

Elle expliqua par ailleurs que les conclusions des médecins de contrôle n'ont été portées à sa connaissance que par le biais d'un courrier du 15 mai 2015, ce dernier ne lui ayant cependant été notifié que le 19 mai 2015, c'est-à-dire le jour même où l'employeur l'attendait au travail.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, elle estima que dans la mesure où le licenciement une fois donné échappe à la maîtrise de l'employeur, ce dernier ne saurait actuellement se prévaloir d'un préavis légal plus court alors qu'il a lui-même fixé la fin du préavis au 31 décembre 2015.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 21 novembre 2016, le tribunal du travail a :

- donné acte à A de la renonciation à ses demandes relatives au dommage matériel, aux arriérés de salaire et au congé non pris ;
- donné acte à la société à responsabilité limitée S1 de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;
- déclaré le licenciement du 23 mai 2015 abusif ;
- avant tout autre progrès en cause, ordonné la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure,
- réservé les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

Le tribunal du travail a constaté que la société à responsabilité limitée S1 a renversé la présomption de maladie de la requérante et que cette dernière ne pouvait plus se prévaloir, à partir du 19 mai 2015, de l'incapacité de travail certifiée par le docteur B.

La lettre de congédiement n'ayant été notifiée par l'employeur qu'en date du 23 mai 2015, le licenciement n'a partant pas été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Il a encore décidé que toute absence inexcusée ne constitue cependant pas automatiquement un motif grave pouvant justifier un congédiement sans préavis, que A était aux services de la partie défenderesse depuis pratiquement huit ans et que l'employeur n'a fait état d'aucun autre reproche à l'égard de sa salariée, partant qu'elle a toujours travaillé à la pleine et entière satisfaction de son employeur.

Dans ces circonstances, le tribunal a estimé que si le comportement de la salariée constitue certes une négligence fautive, il ne présente en revanche pas, en l'espèce et en tant que fait unique, une gravité suffisante pour justifier le licenciement sans préavis de la salariée.

En procédant malgré tout à son licenciement avec effet immédiat, l'employeur a agi de manière intempestive et anormale de sorte que le congédiement du 23 mai 2015 a été déclaré abusif.

La sàrl. S1 a relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier Véronique REYTER du 2 janvier 2017.

L'appelante demande par réformation du jugement déféré de dire que le licenciement du 23 mai 2015 est justifié et réclame encore une indemnité de procédure.

L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir considéré que le fait par la salariée de ne pas avoir respecté son obligation d'information découlant de l'article L.121-6 du code du travail et d'avoir été absente pendant cinq jours ne constituait pas une faute grave justifiant son licenciement immédiat.

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

Elle est d'avis qu'elle a fait toutes les diligences qui lui incombent en tant que salariée.

Suivent de part et d'autre des conclusions sur la question du renversement de la présomption simple de maladie découlant du certificat médical du Dr. B du 4 mai 2015 par les avis de deux médecins de contrôle.

L'appelante est d'avis que la présomption a été renversée, de sorte que la salariée n'était plus protégée par ledit certificat à partir du 19 mai 2015 et elle aurait dû informer son employeur le premier jour de la prolongation de son absence, donc le 19 mai 2015, et lui remettre un nouveau certificat pour le 21 mai 2015 au plus tard.

Elle conteste encore la réalité de la maladie de la salariée et verse des attestations testimoniales.

L'intimée est de l'avis contraire.

Elle formule encore à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins pour établir qu'elle a informé son employeur en date du 19 mai 2015 de son incapacité de travail et une deuxième offre de preuve relative au poste de travail occupé par elle au sein de la société S1.

Elle conteste la pertinence des attestations versées par l'appelante.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

Dans la mesure où dans le dispositif du jugement du 21 novembre 2016, dont appel, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et refixé l'affaire, il se pose la question de la recevabilité, au regard des articles 579 et 580 du NCPC, de l'appel immédiat formé le 2 janvier 2017 par la société S1 sàrl contre le susdit jugement rendu le 21 novembre 2016.

Conformément à l'article 65 du NCPC, il y a lieu, aux fins d'observer le principe du contradictoire, d'ordonner la révocation de l'ordonnance de clôture pour permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de l'éventuelle incidence des articles 579 et 580 du NCPC sur la recevabilité de l'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,

ordonne la révocation de l'ordonnance de clôture du 5 juin 2018 pour permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de l'éventuelle incidence des articles 579 et 580 du NCPC sur la recevabilité de l'appel interjeté le 2 janvier 2017 ;

réserve les frais ;

renvoie l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état ;

réserve les frais.

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.