

Arrêt N° 45/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre avril deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00515 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 5 juin 2018,

comparant par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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,

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Serge MARX, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 janvier 2019.

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 de et à Luxembourg en date du 28 novembre 2017, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

1) dommage matériel :	19.980,00 euros
2) dommage moral :	2.000,00 euros
3) indemnité compensatoire de préavis :	3.997,18 euros

soit un montant total de 25.977,18 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demanda encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La salariée, au service de la société S1 s.à r.l. depuis le 2 janvier 2017 en qualité de d'« *opérateur supplychain* » a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 30 octobre 2017 en raison d'un abandon de poste de huit jours.

Le courrier de licenciement est de la teneur suivante :

« Madame A,

Depuis le lundi 23 octobre 2017 vous ne vous êtes plus présentée à votre poste de travail ni donné de justificatif qui prouve votre absence.

Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail qui vous lie à notre entreprise avec effet immédiat pour abandon de poste (Article L.124-10 du code du travail).

Nous vous rappelons de nous faire parvenir tout matériel appartenant à la société S1 (clé de votre casier, carte de pointage, vêtements, chaussures, etc.) dans les plus brefs délais.

La présente lettre a été établie en double exemplaire.

(...). »

A a, dans un premier temps, soutenu que le licenciement est intervenu en période de maladie dûment portée à la connaissance de l'employeur, soit en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

Elle a ensuite contesté la précision, la réalité ainsi que la gravité du motif du licenciement.

Par jugement du 15 mai 2018, le tribunal du travail a constaté que la salariée n'a pas prouvé avoir soumis à l'employeur le certificat médical, qui n'est par ailleurs pas versé en cause, dans le délai légal de trois jours, de sorte qu'elle ne pouvait pas bénéficier de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail.

Il a ensuite relevé que le motif invoqué à la base du licenciement, soit un abandon de poste, était libellé de façon précise et décidé qu'un abandon de poste pendant huit jours, sans certificat médical, constituait une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement lui notifiée le 24 mai 2018, par exploit d'huissier du 5 juin 2018.

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondé le licenciement du 30 octobre 2017, partant de dire que le licenciement querellé est contraire à la loi et qu'il est abusif, de condamner l'intimée à lui payer le montant de 2.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral en lien causal avec son licenciement, ainsi que le montant de 19.980 euros au titre de réparation de son préjudice matériel en lien causal avec son licenciement, ces deux montants avec les intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde, de condamner la partie intimée à lui payer le montant de 3.997,18 euros à titre d'indemnité de préavis non respectée, avec les intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.

L'intimée qui maintient ses moyens de première instance, conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle conteste partant toujours avoir réceptionné un certificat médical avant le licenciement de la salariée, de sorte qu'elle était autorisée à la licencier.

Elle reste d'avis qu'un abandon de poste de huit jours constitue une faute grave justifiant un licenciement sans préavis.

Elle conteste encore les demandes indemnitaires de la salariée.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Quant à la protection contre le licenciement :**

La salariée maintient qu'au moment du licenciement, elle se trouvait en arrêt maladie, au total sur une période allant du 24 juillet au 18 novembre 2017, qu'elle a informé son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie, à savoir le 20 octobre 2017, et lui avoir envoyé le certificat médical le même jour, que par courrier recommandé du 23 octobre 2017, notifié à une adresse incorrecte, l'intimée l'avait invité à se présenter à un contrôle médical en date du 26 octobre 2017 :

« Nous nous référons à votre incapacité de travail pour cause de maladie du 20 octobre 2017. Afin de faire vérifier l'incapacité de travail invoquée, nous vous invitons à vous présenter pour un contrôle médical auprès de notre médecin de confiance, le Dr. B, (...), le jeudi 26 octobre 2017 à 14h45 »,

que le courrier en question ne lui est pas parvenu en temps utile en raison d'un changement d'adresse, que cependant, il vient contredire les motifs visés aux termes du courrier de licenciement selon lesquels la requérante n'aurait donné aucun justificatif à son absence depuis le 23 octobre 2017, qu'en effet d'après les termes utilisés par l'employeur dans le susdit courrier du 23 octobre 2017, il devait être en possession de son certificat médical dans la mesure où il affirme de façon univoque avoir accusé réception de son certificat médical et invité la requérante à un contrôle médical.

Elle fait dès lors grief au tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte du courrier du 23 octobre 2017 pour déclarer son licenciement abusif.

Elle maintient partant principalement, que le licenciement est intervenu en période de maladie, dès lors en violation de l'article L.121-6 du code du travail.

L'intimée reconnaît avoir été informée, en date du 20 octobre 2017, par la salariée de la prolongation de sa maladie, mais conteste avoir reçu dans le délai légal de trois jours le certificat médical afférent. Elle fait valoir qu'en indiquant dans son courrier du 23 octobre 2017 *« nous nous référons à votre déclaration d'incapacité de travail pour cause de maladie du 20 octobre 2017 »*, elle visait uniquement l'information orale lui donnée par la salariée le 20 octobre 2017.

La Cour constate dès l'ingrès que le certificat médical litigieux n'est toujours pas versé aux débats en instance d'appel.

C'est à bon droit que le tribunal du travail, après avoir rappelé les obligations incombant à la salariée malade sur base de l'article L.121-6 du code du travail, notamment celle de faire en sorte que l'employeur réceptionne le certificat médical envoyé par ses soins dans les trois jours suivant l'information orale, a constaté que

la salariée n'avait, en présence des contestations de l'employeur, pas rapporté la preuve ni de l'envoi, ni de la réception du certificat médical.

Le fait pour l'employeur d'avoir écrit dans son courrier du 23 octobre 2017 « *nous nous référons à votre déclaration d'incapacité de travail pour cause de maladie du 20 octobre 2017* » ne constitue pas un accusé de réception du certificat médical, mais une reconnaissance de l'information orale lui parvenue le 20 octobre 2017, ne fût-ce que par la date y indiquée, le 20 octobre 2017, date à laquelle il ne pouvait matériellement pas être en possession du certificat médical et donc en accuser réception.

C'est partant à bon escient que les juges de première instance ont décidé que la salariée n'était pas protégée au moment du congédiement, et que l'employeur était autorisé à la licencier par courrier du 30 octobre 2017.

- **Quant à la réalité et au sérieux des motifs invoqués :**

A maintient subsidiairement, que les motifs invoqués ne sont ni réels, ni sérieux.

Dans le prolongement de son raisonnement antérieur, l'appelante fait en effet valoir que l'employeur ne pourrait lui reprocher une absence injustifiée depuis le 23 octobre 2017 alors qu'il reconnaît aux termes de son courrier du 23 octobre 2017 être au courant de son incapacité de travail.

Or, il est établi que l'employeur n'a pas reçu de certificat de maladie de la part de sa salariée couvrant la période allant du 20 octobre 2017 au jour du licenciement, le 30 octobre 2017.

Il est encore constant en cause que la salariée ne s'est pas rendue auprès du docteur B le 26 octobre 2017 pour un contrôle médical à la demande de son employeur.

Si la raison de la non-présentation de la salariée réside dans le fait que le courrier de l'employeur du 23 octobre 2017 l'y invitant ne lui est pas parvenu, c'est en raison de la négligence de cette dernière qui a omis d'indiquer à son employeur son changement d'adresse.

Il en résulte que l'employeur n'avait plus de nouvelles de sa salariée depuis le 23 octobre 2017, soit depuis huit jours.

Une absence injustifiée de huit jours constitue un motif grave de licenciement avec effet immédiat, dans la mesure où cette absence laisse l'employeur dans une situation d'incertitude l'empêchant de savoir s'il peut encore compter sur la

collaboration future de sa salariée et l'empêchant partant d'organiser au mieux son entreprise, notamment de pourvoir, le cas échéant, à son remplacement.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et justifié et débouté la salariée de ses prétentions indemnitaires.

La salariée réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Cette demande est à rejeter eu égard à l'issue du litige.

L'intimée réclame également une indemnité de procédure de 1.000 euros, laquelle est à rejeter au motif que la condition de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC n'a pas été établie.

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,

partant :

confirme le jugement entrepris,

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

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

