

Arrêt N° 71/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juin deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00322 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 19 février 2020,

intimée sur appel incident,

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-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 octobre 2021.

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 SOC 1) s.à r.l., (ci-après : la société SOC 1), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015, qualifié d'abusif, les montants définitifs suivants, d'après ses conclusions présentées à l'audience du tribunal du travail du 17 octobre 2016 :

- indemnité compensatoire de préavis : 10.000 euros,
- indemnité pour préjudice moral : 10.000 euros,

soit le montant total de 20.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOC 1) réclama également une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A exposa qu'elle avait été engagée par son ancien employeur en qualité de femme de charge par contrat de travail à durée indéterminée du 28 août 2007.

Par un premier courrier du 26 février 2015, elle avait été licenciée pour motifs économiques (cessation d'activité) avec un préavis légal de cinq mois en application de l'article L.124-7 (2) du Code du travail.

Par décision unilatérale de son ancien employeur, ce préavis fut prolongé jusqu'au 31 décembre 2015, cette date correspondant à l'arrêt présumé des activités de la société SOC 1).

Ce licenciement ne fut pas contesté.

En cours d'exécution du préavis, A fut licenciée avec effet immédiat par courrier du 23 mai 2015.

Ce courrier est intégralement reproduit dans la requête introductive d'instance.

Aux termes de cette lettre de licenciement, qui reprend le détail des absences continues pour raison de maladie de A entre le 10 mars 2015 et le 4 mai 2015, la société SOC 1) lui reprocha son absence injustifiée de son poste de travail à partir du 19 mai 2015.

L'employeur exposa que d'après les deux certificats médicaux établis en date du 13 mai 2015 par les docteurs en médecine générale, DOC 1) et DOC 2), revoyant à la baisse la période de maladie du 4 au 28 mai 2015, attestée par le docteur en médecine générale, DOC 3), A aurait été déclarée apte à travailler à partir du 15 mai 2015, respectivement du 18 mai 2015.

En conséquence, elle aurait dû se présenter à son travail le 19 mai 2015, conformément à l'information lui transmise par courrier du litismandataire de la société SOC 1).

Il ressort également de la lettre de licenciement du 23 mai 2015, que les deux contre-examens médicaux furent la suite des doutes sérieux de l'employeur quant à la réalité de la maladie de A, qui en date du 6 mai 2015 avait remis son dernier certificat de maladie attestant une incapacité de travail jusqu'au 28 mai 2015 inclus.

A reprocha à la société SOC 1) d'avoir décidé son licenciement avec effet immédiat en violation des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, et subsidiairement, contesta le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son congédiement.

La société SOC 1) s'opposa à la demande en indemnisation de son ancienne salariée et contesta que cette dernière se soit trouvée en congé de maladie au moment du licenciement avec effet immédiat.

Elle versa une attestation testimoniale et formula une offre de preuve, plus amplement détaillée dans le jugement a quo, afin d'établir l'absence injustifiée de son ancienne salariée à partir du 19 mai 2015. Elle contesta, à titre subsidiaire, les montants réclamés.

A contesta les arguments de la partie adverse et précisa que les certificats médicaux des docteurs DOC 1) et DOC 2) ne seraient pas de nature à renverser la présomption de maladie attachée au certificat médical établi par le docteur DOC 3), dont les conclusions auraient été confirmées par celles du médecin du travail. Elle renvoie au courrier du Service de Santé au Travail du 20 avril 2015, ainsi qu'au certificat médical établi le 29 mai 2015 par le docteur DOC 4), spécialiste en neuropsychiatrie.

Elle précisa que les conclusions des médecins de contrôle lui auraient été transmises par courrier daté du 15 mai 2015, mais seulement notifié le 19 mai 2015, soit le jour-même où elle aurait dû se présenter à son travail.

Enfin, en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, elle estima qu'une fois le licenciement décidé, son ancien employeur ne saurait se prévaloir d'un préavis légal plus court, alors qu'il avait lui-même fixé la fin du préavis au 31 décembre 2015.

La société SOC 1) estima que la mise en intervention de l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne serait pas requise, dans la mesure où A aurait renoncé à l'indemnisation de son préjudice matériel.

Par jugement contradictoire du 21 novembre 2016, le tribunal du travail déclara le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015 abusif, et ordonna, avant tout autre progrès en cause, la mise en intervention de l'ETAT. L'affaire fut refixée à une audience ultérieure pour continuation des débats.

Pour déclarer ce licenciement abusif, la juridiction de première instance rappela les obligations prévues par l'article L.121-6 du Code du travail et la jurisprudence, pour préciser qu'un certificat médical d'incapacité de travail remis par le salarié, en l'occurrence celui établi le 4 mai 2015 par le docteur DOC 3), (fait non contesté par la société SOC 1)), ne constituerait qu'une présomption simple d'incapacité de travail que l'employeur peut renverser par tous moyens.

Après avoir détaillé les différents certificats médicaux établis en l'espèce, le tribunal du travail décida que le certificat médical du docteur DOC 3) attestant la maladie de la salariée jusqu'au 28 mai 2015, n'avait plus lieu d'être au regard des certificats subséquents établis par les médecins de contrôle.

Le tribunal du travail précisa également que la salariée s'était référée à tort à un courrier du 20 avril 2015, d'après lequel le médecin du travail avait demandé au médecin traitant DOC 3) de prolonger l'arrêt maladie, au motif que cette demande était antérieure d'un mois à la date du licenciement.

Par ailleurs, le tribunal du travail a relevé que le courrier daté du 29 mai 2015 du docteur DOC 4) à l'attention du médecin traitant, n'avait été émis que suite à une consultation du 28 mai 2015, postérieure au licenciement. Ce courrier, qui n'aurait contenu que des généralités, serait invoqué à tort par la salariée afin d'établir sa maladie au moment de son licenciement avec effet immédiat en date du 23 mai 2015.

De même, le certificat médical du 27 juillet 2015, établi à la suite de cette même consultation, n'aurait pas remis en cause les conclusions de l'examen médical de contrôle.

En conséquence, la juridiction de première instance décida que la lettre de licenciement adressée à la salariée en date du 23 mai 2015 n'avait pas été notifiée en violation du régime de protection instauré par l'article L.124-6 du Code du travail et que l'omission de l'avertissement de l'employeur d'une nouvelle absence, était constitutive d'un comportement fautif dans le chef de A.

Cependant, en tenant compte de l'ancienneté de presque huit ans de la salariée, la juridiction de première instance décida que cette faute, qualifiée de fait unique, n'était pas constitutive d'un motif suffisamment grave, permettant de justifier un licenciement avec effet immédiat.

La nécessité de la mise en intervention de l'ETAT fut décidée en application de l'article L.521-4 (7) du Code du travail, en précisant que cette disposition permettait la mise en intervention de l'ETAT à tout moment en première instance ou même en instance d'appel, jusqu'au jugement sur le fond (cf. Cour d'appel, 17 octobre 2013, n°39213).

Par acte d'huissier du 2 janvier 2017, la société SOC 1) a interjeté appel de ce jugement lui notifié le 25 novembre 2016.

L'appelante demanda à la Cour, par réformation du jugement a quo, de dire que le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015, était justifié pour reposer sur des motifs suffisamment précis et graves, dont la réalité aurait été rapportée.

Elle conclut à la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

A l'appui de ses prétentions, l'appelante soutint que la salariée aurait été absente de façon injustifiée depuis le mardi 19 mai 2015, jusqu'au samedi 23 mai 2015, et demanda la confirmation du jugement a quo en ce qu'il avait décidé que cette absence avait été injustifiée.

En reprenant le détail des certificats médicaux établis dans la suite de celui du 4 mai 2015 émanant du docteur DOC 3), ainsi que les circonstances ayant entouré l'absence de la salariée de son poste de travail, l'appelante conclut à l'existence d'une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Elle reprit à cet effet le manque d'information, quant à la prolongation de son absence à partir du 19 mai 2015 et le fait que la structure dont la salariée aurait fait partie n'aurait compté que cinq personnes, impliquant une restructuration importante des plannings et la réalisation d'heures supplémentaires par les collègues de travail.

Par un arrêt du 11 octobre 2018, la Cour (IIIème chambre) ordonna 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 Nouveau Code de procédure civile sur la recevabilité de l'appel interjeté le 2 janvier 2017.

Par un arrêt du 24 janvier 2019, la Cour (IIIème chambre) décida que l'appel du 2 janvier 2017 était irrecevable, au motif que le jugement du 21 novembre 2016 n'avait pas tranché une partie du principal, dès lors que la juridiction du travail n'avait pas, avec autorité de la chose jugée, tranché les prétentions indemnitaires de A.

Par jugement subséquent du 13 janvier 2020, le tribunal du travail déclara fondée, la demande de A en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de 9.340,80 euros, ce montant étant à réduire du montant de 6.409,85 euros touché à titre d'indemnité de chômage. La demande en indemnisation du préjudice moral, fut déclarée fondée pour le montant de 2.000 euros.

En conséquence, la société SOC 1) fut condamnée à payer à son ancienne salariée, le montant de 4.930,95 euros, avec les intérêts légaux à partir du 16 juillet 2015, date de la demande en justice.

Elle fut encore condamnée à payer à l'ETAT, le montant de 6.409,85 euros, avec les intérêts légaux à partir de cette même date.

La demande en allocation d'une indemnité de procédure fut déclarée fondée pour le montant de 700 euros.

Comme l'employeur avait abusivement rompu le contrat de travail pendant le délai de préavis et avant le terme qu'il avait lui-même arrêté, l'indemnité compensatoire de préavis était due pour la partie du préavis restant encore à courir, soit du 23 mai 2015 au 31 décembre 2015, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail.

Le calcul opéré par la salariée n'ayant pas été autrement contesté par son ancien employeur, le montant redû par ce dernier fut fixé au montant de 9.340,80 euros, sous réserve des allocations de chômage touchées et donc aussi du recours de l'ETAT.

Le préjudice moral fut évalué ex aequo et bobo au montant de 2.000 euros.

Quant au recours de l'ETAT, d'après lequel le remboursement du montant de 11.922,99 euros fut revendiqué, la juridiction de première instance condamna, en application de l'article L.521-4 (5) du Code du travail et du calcul opéré sur base des montants effectivement versés par l'ETAT pendant la période du 18 juin 2015 au 31 décembre 2015, la société SOC 1) à lui rembourser le montant de 6.409,85 euros.

Par acte d'huissier du 19 février 2020, la société SOC 1) a régulièrement interjeté appel des jugements du tribunal du travail du 21 novembre 2016 et du 13 janvier 2020, lui notifiés respectivement le 25 novembre 2016 et le 15 janvier 2020.

L'appelante précise que ces jugements sont entrepris en ce qu'ils ont :

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015,
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- déclaré fondée la demande de A en indemnisation du préjudice moral,
- déclaré fondée la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage,
- condamné la société SOC 1) aux montants plus amplement qualifiés dans l'acte d'appel,
- condamné la société SOC 1) au paiement d'une indemnité de procédure,
- débouté la société SOC 1) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOC 1) à tous les frais et dépens de l'instance.

L'appelante demande la confirmation des décisions entreprises pour le surplus.

A l'appui de ses prétentions, l'appelante soutient que les motifs du licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015, indiqués avec précision, seraient encore réels et sérieux et justifieraient le licenciement intervenu. Elle expose que la salariée n'aurait pas fourni la preuve d'avoir informé son employeur d'une nouvelle prolongation de son absence pour raison de maladie à compter du 19 mai 2015, ni d'avoir remis un certificat médical en relation avec cette nouvelle absence.

Subsidiairement, elle demande la réduction des montants alloués à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation du préjudice moral.

En conséquence, elle demande à la Cour, de réformer le jugement de première instance, en ce qu'il a alloué une indemnité de procédure de 700 euros à la salariée et demande la condamnation de l'intimée au paiement du montant de 3.000 euros pour les deux instances sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

En ce qui concerne les revendications financières de l'intimée, la société SOC 1) expose que dans la mesure où le licenciement était régulier, les demandes respectives en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement de dommages et intérêts au titre de l'indemnisation du préjudice moral, ne seraient pas fondées.

Subsidiairement, les montants revendiqués sont contestés.

L'appelante conclut encore que le préavis ne devrait pas dépasser la durée de cinq mois. Comme cette durée serait légalement prévue, la prolongation gracieuse de ce délai ne pourrait pas bénéficier à la salariée. Subsidiairement, elle demande la réduction du montant alloué.

Enfin, l'existence du préjudice moral est contestée au motif que la salariée n'aurait pas établi qu'elle se serait fait des soucis quant à son avenir professionnel, subsidiairement, la réduction du montant alloué est sollicitée.

Elle se rapporte finalement à sagesse de la Cour en ce qui concerne la demande de l'ETAT.

L'intimée conclut à la réalité de son incapacité de travail et à l'exécution de son obligation d'information de son ancien employeur telle que prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, subsidiairement elle conclut à l'absence de caractère précis, réel et sérieux des motifs du licenciement avec effet immédiat et conclut à la confirmation des décisions entreprises en ce qu'elles ont déclaré le licenciement avec effet immédiat, abusif.

En ordre subsidiaire, elle offre de prouver, par conclusions notifiées le 28 septembre 2020, notamment par l'audition de témoins, que le 19 mai 2015, son fils, B se serait rendu au siège social de la société SOC 1) pour informer l'employeur de l'incapacité de travail de sa mère.

Par ces mêmes conclusions, elle interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement du 13 janvier 2020, de déclarer fondée, sa demande en allocation du montant de 10.000 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice moral, de dire qu'il n'y a pas lieu de déduire du montant de 9.340,80 euros, le montant de 6.409,85 euros touché par l'ETAT à titre d'indemnités de chômage et

de lui allouer le montant de 1.500 sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour la première instance.

Elle sollicite encore l'allocation du montant de 3.000 euros, sur cette même base légale, pour l'instance d'appel.

Finalement, elle conclut au rejet de la demande de l'appelante en allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, pour les deux instances et demande la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens de ces mêmes instances.

Par conclusions notifiées le 10 février 2021, elle offre notamment de prouver par l'audition de témoins, les faits plus amplement repris dans cette offre de preuve, à savoir le fait qu'en date du 19 mai 2015, son fils B s'est rendu au siège social de la société SOC 1) pour l'informer de l'incapacité de travail de sa mère, A.

Dans ses conclusions notifiées le 27 novembre 2020, l'appelante rappelle ses arguments antérieurs et demande à la Cour de rejeter l'appel incident et d'apprécier l'attestation testimoniale de B (pièce 6 de la farde de Maître Luc MAJERUS), avec circonspection, étant donné que ce témoin aurait un intérêt personnel dans le présent litige et que par ailleurs, d'après les propres dires de sa mère, il serait malvoyant (pièces 19 et 21 de la farde de Maître Christian JUNGERS).

Enfin, étant donné le grand nombre de certificats de maladie remis à l'ancien employeur de A, ainsi que l'absence d'indication de temps et de lieu dans l'attestation testimoniale, cette attestation ne permettrait pas d'établir précisément la remise du certificat médical en cause, ceci d'autant plus que cette attestation serait contredite par le témoignage de T1.

D'après l'appelante, B ne lui aurait jamais donné l'information relative à la maladie de A, respectivement, ne lui aurait jamais remis le certificat médical y afférent.

Par conclusions notifiées en date du 7 mai 2020, l'ETAT demande la condamnation de la partie mal fondée à rembourser les indemnités de chômage allouées à A pendant la période du 18 juin 2015 au 16 juin 2016, soit le montant de 11.922,99 euros, subsidiairement, le remboursement du montant de 6.409,85 euros, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), demande encore la condamnation de la partie mal fondée au litige au frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Le licenciement pour motifs économiques du 26 février 2015 n'étant pas en cause, l'examen de la Cour se limitera au licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015.

La période de protection prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail

Cet article dispose ce qui suit : « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident 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.

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

(3) 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 au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables: si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement; si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable ».

Afin de pouvoir bénéficier de cette protection, il incombe plus particulièrement au salarié d'informer personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci dès le premier jour de maladie, la forme de cette information étant libre.

Etant donné les circonstances de la présente affaire, il convient de déterminer en premier lieu la période effectivement couverte par les différents certificats médicaux versés au dossier et de vérifier, le cas échéant par la suite, la nécessité et la réalité de l'information de l'employeur par A quant à sa maladie à partir du 19 mai 2015.

La période de maladie résultant des certificats médicaux en présence

Les différents certificats médicaux établis par les médecins généralistes DOC 5) et DOC 3) (pièces 4 de la farde de Maître Christian JUNGERS), concernent une période de maladie comprise entre le 10 mars 2015 et le 28 mai 2015.

Il résulte cependant des rapports médicaux des médecins généralistes DOC 1) et DOC 2) datés du 13 mai 2015, que l'état de santé de A permettait une reprise du travail à partir du vendredi 15 mai 2015, (rapport du docteur DOC 1)), respectivement à partir du lundi 18 mai 2015 (rapport du docteur DOC 2)).

Le docteur DOC 1) précise encore in fine de son rapport que « Le patient a été informé de cette conclusion » (pièce 6 de la farde de Maître Christian JUNGERS).

Il découle de ces certificats médicaux que la période de protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, était arrivée à son terme en date du mardi 19 mai 2015, date à laquelle A était dès lors censée se présenter à son lieu de travail. Cette information était encore contenue dans le courrier recommandé avec accusé de réception, daté du (vendredi) 15 mai 2015, lui adressé par le litismandataire de la société SOC 1) et réceptionné, d'après A, le (mardi) 19 mai 2015.

Dans ce contexte, le courrier, daté du 20 avril 2015, établi par le médecin du travail, le docteur DOC 6), à l'attention du docteur DOC 3), le médecin traitant de A, (pièce 1 de la farde de Maître Luc MAJERUS) par lequel elle lui demande de « *prolonger l'arrêt maladie de la patiente* » étant donné « *qu'après examen de la situation, l'état de santé de la salariée me semble encore fragile et je ne la vois pas encore reprendre le travail dans l'immédiat.* » ne saurait, sans autres précisions, contredire le diagnostic des médecins de contrôle tel qu'il résulte de leurs rapports subséquents du 13 mai 2015.

Dans son courrier du 29 mai 2015 à l'attention du docteur DOC 3) (pièce 2 de la farde de Maître Luc MAJERUS), le docteur DOC 4), médecin spécialiste en neuropsychiatrie, ne met aucunement en cause les conclusions des médecins de contrôle du 13 mai 2015.

Il en est de même du certificat médical établi en date du 16 juillet 2015 par le docteur DOC 3) et libellé comme suit « Je soussigné (e) Dr DOC 3) certifie que Madame A, m'a consulté en date du 19.05.2015 vers 10h40 » et encore du certificat médical du 27 juillet 2015, établi par le docteur DOC 4) et par lequel ce médecin confirme avoir examiné A en date du 28 mai 2015, à un moment où « *Madame A du point de vue psychiatrique présentait à ce moment-là un trouble de l'adaptation avec anxiété et humeur dépressive, ICD10 F43.22 résultant du licenciement que la patiente a vécu comme abusive et résultant de la réaction de deuil suite au deuil*

récent de sa sœur... » (pièces 3 et 4 de la farde de pièces de Maître Luc MAJERUS).

Il résulte de ces développements que les rapports médicaux établis par les médecins de contrôle avaient valablement renversé la présomption simple d'incapacité de travail attachée au certificat médical établi par le docteur DOC 3) en date du 4 mai 2015.

A n'était dès lors plus en congé de maladie au moment où elle aurait dû reprendre son travail, à savoir à partir du 19 mai 2015.

L'information de l'employeur de l'état de maladie

Par ailleurs, il n'est pas établi que A aurait valablement averti son ancien employeur d'une nouvelle incapacité de travail à partir du 19 mai 2015, tel que requis par l'article L.121-6 (1) du Code du travail.

Aucun certificat médical permettant de confirmer un état de maladie à partir de cette date ne figure par ailleurs au dossier.

L'attestation testimoniale établie le « 3.1.2018 » (sous réserve de la lecture correcte de l'écriture incertaine) par B, le fils de A, libellée (textuellement) comme suit « *c'était moi qui ramener le certificat de maladie de ma mere. L'ancien Patron de ma mere était impolie a chaque fois que je ramener le certificat de maladie. Je me rappelle un jour ou je lui ai ramener le certificat de maladie il ma fermer la Porte au nez sans dire un mots. A chaque fois que je le telephoner il me Parler arrogans et mechant il me laisser Pas le temps de m'exprimer il me raccrocher le telephone au nez* » (pièce 6 de la farde de Maître Luc MAJERUS) ne permet pas d'établir l'allégation selon laquelle la société SOC 1) aurait été informée de l'état de maladie de A à partir du 19 mai 2015.

Faute d'avoir informé son employeur, tel que requis par l'article L.121-6 (1) du Code du travail, A n'était pas sous le couvert de la protection prévue au paragraphe 3) de cet article, à partir du 19 mai 2015 et, par voie de conséquence, au moment de son licenciement en date du 23 mai 2015.

L'offre de preuve formulée par A par conclusions notifiées le 28 septembre 2020 et tendant à établir, par tous moyens de droit et notamment par l'audition de témoins, l'information donnée en date du 19 mai 2015 à la société SOC 1), est certes précise quant à la date du fait à établir, mais elle ne concerne qu'une information donnée à la société SOC 1) et ne tend pas à établir la remise effective d'un certificat de maladie à l'employeur.

L'offre de preuve n'est dès lors pas pertinente, et doit être rejetée.

Les motifs du licenciement avec effet immédiat

La précision du motif

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, il ressort de la lecture de la lettre de licenciement du 23 mai 2015 (pièce 3 de la farde de Maître Christian JUNGERS) que le grief formulé à l'encontre de A par son ancien employeur, en l'occurrence une absence injustifiée de 5 jours, a été clairement exposé.

Le motif de licenciement est dès lors conforme à la précision légalement requise.

La réalité du motif

Pour être réel, le motif doit à l'évidence correspondre à la vérité et être établi.

Il résulte de la lettre de licenciement du 23 mai 2015 (pièce 3 de la farde de Maître Christian JUNGERS) que la société SOC 1) reproche à A son absence injustifiée de cinq jours à partir du 19 mai 2015.

L'absence de son lieu de travail à partir du 19 mai 2015 n'est pas contestée par l'intimée.

Si par conclusions notifiées le 28 septembre 2020, elle conteste toute absence injustifiée pour avoir été, d'après elle, sous le couvert du certificat de maladie établi par le docteur DOC 3), il résulte des développements repris ci-avant que A n'était plus sous le couvert de la période de protection prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail à partir du 19 mai 2015.

Il résulte de ces mêmes développements qu'elle n'a pas informé la société SOC 1) d'un éventuel état de maladie à partir de cette date, alors qu'elle avait été informée de sa capacité de pouvoir reprendre le travail par le médecin de contrôle DOC 1) en date du 13 mai 2015 (pièce 6 de la farde de Maître Christian JUNGERS).

Par ailleurs, elle reconnaît à la page 5 des conclusions précitées, « ... avoir reçu le courrier du 15 mai 2015 en date du 19 mai 2015... », partant l'information lui transmise par le litismandataire de la société SOC 1), quant à son aptitude au travail, telle que retenue par les médecins de contrôle et, par voie de conséquence, de son obligation de se présenter à son lieu de travail en date du 19 mai 2015 (pièce 7 de la farde de Maître Christian JUNGERS).

La réalité de l'absence injustifiée reprochée à A par son ancien employeur est dès lors établie.

La gravité du reproche

D'après l'article L.124-10 (2) alinéa 1^{er} du Code du travail, le motif grave est constitué par tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Un fait unique peut justifier un licenciement avec effet immédiat s'il est suffisamment grave, compte tenu des éléments de fait susceptibles d'influer sur la responsabilité du salarié.

En l'espèce, l'absence injustifiée de A à partir du 19 mai 2015, jusqu'au jour de son licenciement avec effet immédiat en date du 23 mai 2015, a été établie.

Concernant le contexte de cette absence, il convient de rappeler que l'intimée était en congé de maladie depuis le 10 mars 2015 et qu'elle avait dû se soumettre à un examen médical de contrôle, à l'issue duquel son aptitude à reprendre le travail pour le 15, sinon le 18 mai 2015, avait été retenue.

Il est encore établi et non contesté par l'intimée, qu'elle avait été informée par courrier reçu le 19 mai 2015 de la part du litismandataire de la société SOC 1), de l'obligation de se présenter à son poste de travail en date du même jour.

Par ailleurs, tel qu'exposé ci-avant, A avait déjà été informée en date du 13 mai 2015 par le docteur DOC 1), que son état de santé permettait une reprise de son travail à partir du 15 mai 2015.

Si dans ce contexte, A a manqué d'informer son employeur d'une nouvelle absence à partir du 19 mai 2015 et de lui faire parvenir un certificat médical d'arrêt de maladie, ce comportement est constitutif d'une atteinte grave à la relation de confiance devant nécessairement exister entre la salariée et son employeur.

Le fait que l'intimée reproche à son ancien employeur de ne pas avoir établi une désorganisation du service consécutive à son absence à partir du 19 mai 2015, est à

cet égard inopérante, car non requise par les dispositions de l'article précité du Code du travail afin d'établir la gravité de la faute commise.

La faute commise par A rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail, le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015 était régulier.

L'appel de la société SOC 1) étant fondé, le jugement du 21 novembre 2016 est à réformer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat décidé à l'encontre de A en date du 23 mai 2015.

En raison de la régularité du licenciement avec effet immédiat, le jugement du 13 janvier 2020 est à réformer en ce qu'il a dit fondée la demande de A en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de 9.340,80 euros duquel le montant de 6.409,85 euros perçu à titre d'indemnité de chômage, était à déduire, a condamné la société SOC 1) à rembourser ce dernier montant à l'ETAT et a alloué le montant de 2.000 euros à l'intimée au titre de l'indemnisation de son préjudice moral.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé sur ces points.

La demande de l'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 (6), alinéa 1^{er} du Code du travail, l'arrêt qui déclare justifié le licenciement pour faute grave condamne le salarié à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

A n'a pas sollicité une remise de dette ni un échelonnement du remboursement du montant auquel elle pourrait être condamnée.

Le jugement du 13 janvier 2020 est dès lors à réformer en ce sens que l'intimée doit rembourser le montant de 11.922,99 euros perçu à titre d'indemnités de chômage pendant la période du 18 juin 2015 au 16 juin 2016 tel qu'établi sur base du décompte versée par l'ETAT (pièces 1 et 2 de la farde de Maître Franca ALLEGRA), ce montant avec les intérêts légaux à partir du 7 mai 2020, jour de la demande, jusqu'à solde.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, le jugement du 13 janvier 2020 est encore à réformer en ce qu'il a alloué une indemnité de procédure de 700 euros à A.

L'appel incident tendant à la réformation du jugement entrepris en vue de l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros, n'est dès lors pas fondé.

Faute pour la société SOC 1) d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, les demandes basées sur l'article précité sont à rejeter, pour les deux instances.

Comme l'intimée succombe au litige et devra supporter les frais et dépens des deux instances, la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer non fondée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

réformant les jugements du 21 novembre 2016 et du 13 janvier 2020,

dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2015,

dit non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis,

décharge la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. de la condamnation au paiement du montant de 4.930,35 euros à A,

décharge la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. de la condamnation au paiement du montant de 6.409,85 euros à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail, pour le montant de 11.922,99 euros, à l'égard de A,

condamne A à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 11.922,99 euros, avec les intérêts légaux à partir du 7 mai 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de A basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour la première instance,

décharge la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. de la condamnation au paiement du montant de 700 euros prononcée à son encontre,

dit non fondée la demande de A basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. basées sur l'article 240 du Nouveau Code civil, pour les deux instances,

condamne A aux frais et dépens des deux instances, avec distraction des frais relatifs à l'instance d'appel, à Maître Christian JUNGERS et Maître Franca ALLEGRA sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.