

Arrêt N° 65/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juin deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00310 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 Martine LISÉ de Luxembourg du 3 mars 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

appelante par incident,

comparant par Maître Maria Ana REAL GERALDO DIAS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} mars 2022.

La société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)) a engagé A comme femme de ménage, par contrat à durée indéterminée, signé en date du 9 octobre 2006, avec effet au 15 octobre 2006.

Celle-ci s'est vu reconnaître une ancienneté de service au 9 janvier 2006.

L'employeur a licencié A, avec effet immédiat, par courrier du 16 octobre 2019.

Par courrier du 22 octobre 2019, A a protesté contre son licenciement, par l'intermédiaire de son syndicat.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, en date du 16 septembre 2020, A a fait convoquer, la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)), son ancien employeur, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

indemnité compensatoire de préavis : 13.889,22 euros

indemnité de départ : 4.629,74 euros

indemnité pour dommage matériel : 27.778,44 euros

indemnité pour dommage moral : 5.000 euros,

outre les intérêts légaux à compter du 16 octobre 2019, sinon du 22 octobre 2019, sinon du jour de la demande en justice, jusqu'à solde

La requérante a encore demandé la condamnation de la défenderesse à lui fournir son certificat de travail, sous peine d'une astreinte.

La requérante a finalement réclamé la condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par lettre datée du 8 janvier 2021, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler et a demandé sa mise hors cause.

Selon la requérante, son licenciement serait abusif pour être intervenu en période de protection outre que les motifs fournis par l'employeur ne rempliraient pas l'exigence légale de précision et qu'ils seraient dépourvus de caractère sérieux.

Selon la défenderesse, son ancienne salariée n'aurait pas pu bénéficier de la protection légale invoquée, puisque celle-ci n'aurait pas rempli son obligation d'information légale à l'égard de son employeur.

D'autre part, le licenciement prononcé serait régulier, les motifs invoqués étant précis, réels et sérieux.

La partie défenderesse réclamait finalement une indemnité de procédure de 1.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement rendu en date du 25 janvier 2021, le tribunal a déclaré la demande recevable et partiellement fondée, avant de condamner la défenderesse à payer à la requérante une indemnité compensatoire de préavis de 13.889,22 euros, une indemnité de départ de 4.629,74 euros et une indemnité pour préjudice moral de 5.000 euros, soit au total la somme de 23.518,96 euros, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, outre une indemnité de procédure de 500 euros.

Il a encore condamné la défenderesse à remettre à la requérante son certificat de travail dans les quinze jours suivant la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard.

Il a, en revanche, déclaré non fondée la demande de la requérante en indemnisation du préjudice matériel invoqué.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que les conditions pour bénéficier de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail n'étaient pas réunies dans le chef de la requérante, faute par celle-ci d'établir qu'elle aurait informé son employeur de son absence pour cause de maladie, dès le premier jour de son absence, avant de retenir que les motifs communiqués à la requérante étaient suffisamment précis, mais qu'ils n'étaient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il a rejeté la demande en indemnisation du préjudice matériel au motif que la requérante ne justifiait pas d'efforts suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, de sorte que la perte de revenus invoquée trouvait sa cause « *dans l'inertie de la requérante* » et n'était « *partant pas en relation causale avec le licenciement* ».

Par exploit du 3 mars 2021, SOC 1) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 27 janvier 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 16 octobre 2019 est justifié et de débouter l'intimée de ses prétentions indemnitaires, par réformation du jugement entrepris.

L'intimée aurait été absente pour cause de maladie de manière presque ininterrompue à partir de la fin mai 2018, ce qui ne l'aurait pourtant pas empêchée de fréquenter « *quasi quotidiennement* » des cafés, « *malgré sa prétendue maladie* », aux dires de plusieurs témoins.

A la suite d'une dénonciation par l'employeur de sa « *forte suspicion de maladie imaginaire* », la CNS aurait effectué des contrôles et pris par deux fois une « *décision de refus de prise en charge* ».

Dans ces circonstances, l'appelante aurait été fondée à reprocher à l'intimée une faute grave, « *quelle que soit son ancienneté* », et à procéder à son licenciement avec effet immédiat.

La longue durée du congé de maladie de l'intimée n'aurait certainement pas obligé l'appelante à se renseigner auprès de l'intimée sur son état de santé, à l'expiration de la dernière période d'arrêt de maladie justifiée, et sur l'éventualité d'une prolongation de cet arrêt de maladie.

L'appelante conteste avoir reçu un certificat de maladie pour la période postérieure au 12 octobre 2019, dans le délai légal de trois jours.

Elle conteste que pareil certificat ait été déposé dans sa boîte aux lettres le 13 octobre 2019.

L'appelante ajoute que l'intimée aurait perçu indûment le revenu d'inclusion sociale (« *REVIS* »), à partir du mois d'août 2019, les conditions d'octroi de ce revenu n'ayant pas été réunies dans le chef de celle-ci.

L'appelante conclut encore, en des termes généraux, au rejet des prétentions pécuniaires de la partie adverse, telles que formulées dans sa requête introductive d'instance, par réformation du jugement déféré.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

L'intimée affirme avoir fait déposer, le dimanche 13 octobre 2019, par une amie, le certificat de maladie litigieux, couvrant la période du 11 octobre au 30 novembre 2019, dans la boîte aux lettres de l'appelante, ainsi que cela ressortirait d'une attestation testimoniale de cette amie.

L'intimée affirme avoir satisfait à la double obligation d'information de l'employeur imposée par l'article L. 121-6 du Code du travail.

Ce serait partant à tort que la juridiction du premier degré aurait décidé que l'intimée ne bénéficiait pas de la protection légale contre le licenciement prévue par ce même article.

En conséquence, elle relève appel incident de ce chef.

L'intimée conteste avoir fait valoir des certificats médicaux de complaisance.

Les certificats remis à son ancien employeur seraient, bien au contraire, justifiés par une « *véritable altération de son état de santé* ».

Pour le cas où la Cour estimerait néanmoins que l'intimée n'avait pas droit à ladite protection, il lui est demandé de confirmer le jugement déféré, en ce qu'il a retenu que le motif invoqué par l'appelante n'était pas suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'intimée affirme, sous ce rapport, que seule son absence prétendument injustifiée pourrait être prise en considération, à l'exclusion des accusations de « *simulation* » actuellement formulées par l'appelante, celles-ci ne figurant pas dans la lettre de licenciement.

L'intimée conclut encore à la réformation du jugement déféré pour ce qui concerne le rejet de sa demande en réparation du préjudice matériel, en excipant de son incapacité de travail médicalement constatée.

Les problèmes de santé de l'intimée l'auraient empêchée de « *fournir les efforts nécessaires à la recherche d'un nouvel emploi* ».

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement dont appel concernant les condamnations au paiement de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de départ et de l'indemnité pour préjudice moral.

Appréciation de la Cour

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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 médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « *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.* »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

En cas de contestation, il appartient au salarié d'en rapporter la preuve.

En ce qui concerne plus particulièrement la seconde obligation d'information, il incombe dès lors au salarié de faire en sorte que le certificat médical en question parvienne à son employeur, au plus tard le troisième jour de l'absence du salarié, et d'en apporter la preuve en cas de contestation.

En cas de prolongation de l'incapacité, le salarié devra à nouveau satisfaire à ces deux obligations.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie le 23 octobre 2019 par T1 (cf. pièce n° 5 de la farde I de l'intimée) que cette dernière a déposé le certificat médical renseignant la prolongation de l'arrêt de maladie de l'intimée dans la boîte aux lettres de l'appelante, le dimanche 13 octobre 2019, entre 15 heures et 16 heures.

Le dépôt du certificat médical dans la boîte aux lettres de l'employeur vaut présomption de réception de ce certificat par l'employeur dès le lendemain.

En l'absence d'élément de preuve en sens contraire, il y a partant lieu d'admettre que la partie appelante disposait, dans sa boîte aux lettres, du certificat médical litigieux, dès le 14 octobre 2013, premier jour du nouvel arrêt de maladie de l'intimée.

Il incombe à un employeur normalement prudent et diligent de vider quotidiennement sa boîte aux lettres, de sorte que l'employeur qui aurait omis de ce faire n'est pas fondé à s'en prévaloir à l'encontre de son salarié pour exciper d'une communication tardive du certificat médical renseignant l'incapacité de travail.

De plus, l'appelante ne fait pas valoir qu'elle n'aurait pas été informée à temps par l'intimée de la prolongation de sa maladie, le premier jour de l'absence de celle-ci, mais seulement qu'elle n'aurait pas reçu le certificat médical en cause, au plus tard le troisième jour de l'absence de l'intimée.

En conséquence, il y a lieu de retenir, par réformation du jugement entrepris, que A bénéficiait, au moment de son licenciement, de la protection légale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail, de sorte que le licenciement litigieux, intervenu en violation de ladite protection, doit être déclaré abusif de ce chef.

L'appel incident est donc fondé sur ce point.

Il y a lieu de constater que la juridiction du premier degré a cependant déclaré le licenciement attaqué abusif pour une autre raison, à savoir la considération que le motif du licenciement invoqué par l'employeur n'était pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans son acte d'appel, SOC 1) demande à la Cour de dire « *les demandes adverses formulées dans sa requête du 16 septembre 2020 non fondées* », par réformation du jugement déféré.

Cependant, hormis en ce qui concerne le montant de 5.000 euros, alloué au titre de la réparation du préjudice moral, aucune critique n'est formulée par l'appelante, ni dans son acte d'appel ni dans ses conclusions ultérieures, concernant les montants alloués par les juges du premier degré.

C'est pour de justes motifs que la Cour fait siens que la juridiction du premier degré a alloué à la requérante le montant de 13.889,22 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 4.629,74 euros, au titre de l'indemnité de départ.

En application du principe général selon lequel seul le préjudice en relation causale directe avec la faute du défendeur donne droit à réparation, seule la perte de revenus présentant un lien causal direct avec la rupture abusive du contrat de travail est indemnisable.

Dans cet ordre d'idées, il appartient au salarié licencié de limiter l'étendue de son dommage et partant d'entreprendre activement des démarches soutenues pour retrouver, dès que possible, un emploi de remplacement.

En l'espèce, la partie A reste en défaut de justifier de telles démarches.

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a décidé que les pièces versées aux débats, et notamment les certificats médicaux dont se prévaut l'intimée n'établissaient pas un empêchement dans son chef de faire des recherches d'emploi.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement dont appel, en ce qu'il a rejeté la demande en réparation du préjudice matériel comme infondée.

Compte tenu de cette circonstance, il convient, par réformation du jugement attaqué, de ramener, *ex aequo et bono*, à 3.000 euros, le montant indemnitaire

revenant à l'intimée pour réparation de son préjudice moral, constitué par l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

De ce fait, le montant de la condamnation de SOC 1) devra être ramené de 23.518,96 euros, en principal, à 21.518,96 euros, en principal.

L'appelante conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, elle est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux soins requis, il y a lieu de confirmer la condamnation de SOC 1) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros, pour la première instance, et de déclarer fondée la demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit partiellement fondés,

dit que A bénéficiait, au moment de son licenciement, de la protection légale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 (3) du Code du travail,

déclare abusif le licenciement intervenu en violation de ladite protection,

dit la demande de A en réparation du préjudice moral fondée à concurrence du montant de 3.000 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL à payer à A la somme de 21.518,96 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme, pour le surplus, le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me Maria Ana REAL GERALDO DIAS, sur ses 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.