

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 26/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois février deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00183 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'Esch-sur-Alzette du 21 janvier 2022,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par l'étude ORGANISATION2.), société en commandite simple, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-ADRESSE3.), représentée pour les besoins de la présente par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 octobre 2022.

Saisi d'une requête déposée le 10 décembre 2020 par PERSONNE1.) au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme ORGANISATION1.), à lui payer diverses indemnités du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 31 juillet 2020, qualifié d'abusif, sinon d'irrégulier, par la requérante, la juridiction du travail de première instance a, par jugement contradictoire du 3 décembre 2021 :

- constaté que l'employeur ne maintient, à titre de justification du licenciement litigieux, que le reproche d'avoir, à compter du 16 juillet 2020, prolongé de manière déloyale la situation d'absence par un nouveau certificat d'incapacité de travail du 16 juillet au 16 septembre 2020, en lieu et place d'un congé annuel sur la même période qui n'a pas été validé,
- retenu que le motif indiqué répond aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence,
- rappelé qu'il est de principe qu'un certificat médical vaut présomption simple d'une incapacité de travail et que sa foi peut être combattue par tout élément probant en sens contraire,
- eu égard à la demande de congés telle qu'elle avait été formulée par PERSONNE1.) et au certificat médical présenté suite au refus de congé, considéré qu'PERSONNE1.) n'était pas malade du 16 juillet au 16 septembre 2020 sans qu'il y ait lieu d'avoir égard au fait que cette dernière était en incapacité de travail continue et par la suite en congé pour raisons familiales depuis le 8 juillet 2019, qu'elle avait ainsi, en toute connaissance de cause, passé outre le refus de son employeur de lui accorder le congé sollicité, en ne se présentant pas délibérément à son lieu de travail et en mettant ainsi son employeur devant le fait accompli, que cette absence, dans

les circonstances qui l'entourent, étant suffisamment grave, pour justifier un licenciement.

En conséquence, PERSONNE1.) a été déboutée de l'ensemble de ses demandes en indemnisation et en obtention d'une indemnité de procédure. Elle a été condamnée au paiement d'une telle indemnité de 1.000 euros à la partie adverse.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement, lui notifié le 16 décembre 2021, par exploit d'huissier du 21 janvier 2022.

L'appelante reprend ses moyens exposés en première instance.

Elle affirme que son licenciement lui a été notifié en période de maladie et que celui-ci ne repose sur aucun motif grave, ni sur une cause réelle et sérieuse. Elle affirma avoir souffert de harcèlement moral, sinon de traitement discriminatoire, pendant son congé parental et à son retour. Le licenciement en cause résulterait de la dénonciation de ses faits à l'employeur.

Elle critique les juges de première instance d'avoir écarté la présomption d'incapacité de travail attachée au certificat de maladie.

Elle conclut à voir déclarer abusif son licenciement, par réformation de la décision entreprise.

Elle sollicite la condamnation de la partie intimée à lui payer les montants de 20.191,44 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 7.906,70 à titre d'indemnité de départ, de 21.457,15 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et de 15.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Elle demande encore à être déchargée du paiement à une indemnité de procédure pour la première instance et sollicite une telle indemnité de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 pour l'instance d'appel.

La société anonyme ORGANISATION1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel, expose que l'appelante se trouvait en congé de maladie du 8 juillet 2019 au 21 mars 2020, puis en congé pour raisons familiales du 23 mars 2020 au 15 juillet 2020. Elle aurait dû réintégrer son poste le 16 juillet 2020. En date du 6 juillet 2020 la salariée aurait sollicité un congé de récréation jusqu'au 4 septembre 2020 qui lui aurait été refusé en raison de sa durée anormalement longue et du fait qu'une telle demande ne

pouvait être acceptée « au titre du motif de la crise sanitaire ». Face à ce refus, la salariée aurait décidé de ne pas reprendre le travail et aurait communiqué le 17 juillet 2020 un certificat de maladie de complaisance.

Cette attitude de l'appelante aurait définitivement et irrémédiablement rompu la confiance devant exister entre parties.

L'intimée fait valoir que la protection légale contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, est limitée dans le temps et que la salariée n'était plus couverte par cette protection le jour de son licenciement.

Elle conteste énergiquement qu'PERSONNE1.) ait fait l'objet de représailles du fait d'une dénonciation de prétendus faits de harcèlement moral et de discrimination.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux régulier et justifié.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés du chef des préjudices moral et matériel.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.), contestant le rapport du cabinet ORGANISATION3.) à ce sujet, réaffirme avoir souffert de harcèlement moral, sinon de traitement discriminatoire, pendant son congé parental, ainsi qu'à son retour. Le refus de congé et le licenciement avec effet immédiat seraient la conséquence de sa dénonciation des faits de harcèlement et de discrimination. Elle prétend ne pas avoir eu accès à sa boîte mail professionnelle et en conséquence ne pas avoir reçu, ni lu le courriel du 14 juillet 2020 contenant les motifs du refus de congé. Elle estime que les faits retenus à son encontre justifieraient tout au plus un licenciement avec préavis. Elle maintient pour le surplus son argumentaire et ses demandes indemnitaires.

La société anonyme ORGANISATION1.), dans ses conclusions en duplique, conteste que la salariée n'aurait plus eu accès à sa boîte email professionnelle. Elle réfute les critiques adressées au rapport ORGANISATION3.). Elle maintient l'ensemble de ses demandes et développements antérieurement exposés et y renvoie.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 21 janvier 2022 est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi, le jugement du 3 décembre 2021 ayant été notifié à PERSONNE1.) le 16 décembre 2021.

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) se trouvait en congé de maladie du 8 juillet 2019 au 21 mars 2020, puis en congé pour raisons familiales du 23 mars 2020 au 15 juillet 2020. Suite au refus de l'employeur de se voir accorder un congé jusqu'au 4 septembre 2020, elle n'est pas venue travailler le 16 juillet 2020 et a présenté par la suite un certificat de maladie couvrant la période 16 juillet au 16 septembre 2020.

A la suite d'un entretien préalable, elle a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé du 31 juillet 2020.

Même si la lettre de licenciement fait référence à deux motifs à l'appui du licenciement, l'employeur, comme en première instance, ne justifie la rupture avec effet immédiat des relations de travail que par le fait que la salariée aurait, à compter du 16 juillet 2020, prolongé de manière déloyale sa situation d'absence par un nouveau certificat d'incapacité de travail, qualifié de complaisance, allant jusqu'au 16 septembre 2020, alors qu'un congé annuel sur la même période lui avait été refusé.

Comme l'ont rappelé à bon escient les juges de première instance, un certificat médical vaut présomption simple d'une incapacité de travail. La justification de l'absence qui en découle peut être combattue par un faisceau d'indices. Cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens.

En l'occurrence, même si l'incapacité de travail fait suite à un refus d'une demande de congés portant sur une longue période et motivée par l'absence d'une solution de garde pour les enfants, ce fait à lui seul, à défaut d'autres éléments probants rapportés par l'employeur, est insuffisant pour renverser la présomption de maladie attachée au certificat médical produit en cause.

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée, elle n'est pas fautive en soi et ne saurait dès lors en tout état de cause justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il est partant oiseux d'examiner si au moment du licenciement, PERSONNE1.) était encore, au vu de son absence ininterrompue depuis le 8 juillet 2019, protégée par les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du

travail. De même, il est sans pertinence pour la solution du litige de savoir si, comme l'appelante le prétend, il existe un lien entre la dénonciation par elle de faits de harcèlement moral, sinon de traitement discriminatoire, et le licenciement en cause.

Le licenciement du 31 juillet 2020 est dès lors, par réformation du jugement déféré, à déclarer abusif, en l'absence de preuve de la réalité du seul motif encore invoqué par l'employeur.

Abusivement licenciée avec effet immédiat, PERSONNE1.) a non seulement droit, en application des articles L.124-3 et L.124-6 du Code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis, qui en l'espèce est de six mois et d'un montant non contesté de 20.191,44 euros, ainsi qu'en vertu de l'article L.124-7 du même code, à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non contesté de 7.906,70 euros, mais également à la réparation des préjudices matériel et moral subis suite au licenciement abusif, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

L'appelante demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur la période d'août 2020 à novembre 2021 et réclame à ce titre la somme de 21.457,15 euros. Elle sollicite le montant de 15.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

L'intimée conteste le quantum des préjudices matériel et moral, alors que la salariée n'aurait pas fait les efforts nécessaires pour diminuer son prétendu préjudice.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, sont indemnisées. En effet, le salarié est obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel.

La Cour fixe, en tenant compte notamment de l'âge de la salariée au moment du licenciement (34 ans) et de la durée des relations de travail, cette période de référence à six mois prenant cours à la date du licenciement. Cette période est couverte par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

Un licenciement avec effet immédiat abusif, porte nécessairement atteinte à la dignité du salarié concerné.

La Cour évalue ce préjudice, ex aequo et bono, au montant de 1.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce qui concerne le bien-fondé des demandes en paiement d'indemnités légales et en réparation du préjudice moral. La demande en indemnisation d'un préjudice matériel en rapport avec le licenciement est à déclarer non fondée, par confirmation du jugement déféré, quoique pour d'autres motifs.

La société anonyme ORGANISATION1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 31 juillet 2020,

dit fondées les demandes d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis de 20.191,44 euros et d'une indemnité de départ de 7.906,70 euros,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

partant condamne la société anonyme ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 29.098,14 euros, avec les intérêts légaux depuis la date d'introduction de la demande en justice – 10 décembre 2020 – jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société anonyme ORGANISATION1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).