

Arrêt N° 36/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00944 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

le Syndicat des copropriétaires de la Résidence « X », sis à L-(...), représenté par son syndic actuellement en fonctions, la société à responsabilité limitée SOC1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t r

e :

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 10 juillet 2019,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

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 11 février 2020.

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 31 juillet 2018, A fit convoquer son ancien employeur, le SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE « X » (ci-après le Syndicat), ainsi que de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

Préjudice matériel :	1.000,00 euros,
Préjudice moral :	1.000,00 euros
Indemnité de départ :	614,67 euros
Congé non pris 2018 :	88,66 euros

soit, au total la somme de 2.703,33 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

À l'audience du 6 mai 2019, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail et sollicita la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 2.445,43 euros du chef des indemnités de chômage versées à la requérante pendant la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mars 2019.

Moyens et prétentions des parties:

À l'appui de sa demande, A exposa que suivant contrat de travail à temps partiel du 1^{er} janvier 2004, elle est entrée aux services du Syndicat en tant que femme de ménage pour une durée hebdomadaire de quatre heures.

Elle expliqua que par courrier du 27 septembre 2017, le Syndicat a résilié ce contrat moyennant un préavis expirant le 31 mai 2018. La requérante précise que parallèlement à ce licenciement, le Syndicat a procédé à la résiliation de plusieurs autres contrats de travail la liant à d'autres résidences gérées par le même Syndic.

Suite à sa demande du 2 octobre 2017 tendant à obtenir les motifs de ces différents licenciements, elle reçut de la part du Syndic un courrier unique du 27 octobre 2017 faisant état d'un absentéisme habituel dans son chef et du fait qu'elle a, à plusieurs reprises (notamment les 19.10.2015, 28.10.2015, 12.04.2017, 26.6.2017, 05.07.2017, 18.09.2017), sans en informer et sans l'accord de l'employeur, demandé à une personne tierce de faire, à sa place, le nettoyage dans différentes résidences, travail pour lequel elle a cependant été payée.

L'employeur a annexé un tableau des absences de la salariée, qu'elle ne contesta pas.

Elle contesta cependant tant la précision que le sérieux des motifs invoqués, ainsi que la réalité du deuxième motif invoqué par l'employeur à l'appui du congédiement.

Le Syndicat, au contraire, estima que la motivation est précise ; que la réalité des motifs résulte des certificats médicaux et des SMS, et que des absences avoisinant les 30 % du temps de travail constituent un motif sérieux de licenciement.

Il contesta les demandes de la salariée dans leur principe et montant.

Concernant l'indemnité de départ réclamée, il fit valoir avoir opté, conformément à l'article L.124-7 § (2) du code du travail, pour un prolongement du délai de préavis à huit mois au lieu de six mois.

Par un jugement rendu le 3 juin 2019, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement du 27 septembre 2017 abusif ;
- dit la demande de A relative au préjudice matériel non fondée ;
- en a débouté ;
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 500 euros ;

- dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 614,67 euros ;
- dit sa demande relative au congé fondée à concurrence du montant de 76,78 euros ;
- partant,
- condamné le SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE « X » à payer à A le montant de 1.191,45 euros, avec les intérêts légaux à partir du 31 juillet 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;
- l'a dit recevable mais non fondé ;
- en a débouté,
- dit la demande de A relative à l'indemnité de procédure non-fondée ;
- en a débouté,
- condamné le SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE « X » à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour conclure au caractère abusif du licenciement, le tribunal du travail a retenu, contrairement au premier motif invoqué par l'employeur, que le second motif n'était pas suffisamment précis, et que l'absentéisme de la salariée n'était plus habituel dans la période précédant le licenciement.

Le Syndicat des copropriétaires de la Résidence X a interjeté appel dudit jugement lui notifié le 6 juin 2019, par exploit d'huissier du 10 juillet 2019.

L'appelant conclut à voir réformer le jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, l'a condamné à payer à A la somme de 500 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice moral, l'a condamné à payer à A un montant de 523,16 euros à titre d'indemnité de départ.

Il demande partant à être déchargé du paiement desdits montants et il demande acte, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, qu'il formule une offre de preuve par toute voie de droit et notamment par l'audition de témoins.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré le deuxième motif imprécis dès lors que la salariée est en mesure de savoir ce qui lui est reproché et que les faits sont clairement situés dans le temps et datés.

Que ce motif concerne l'ensemble des Syndicats de copropriétaires dans lesquels la salariée travaillait.

Il est encore d'avis que les absences de la salariée justifiaient son licenciement, qu'elle était encore et toujours en maladie pendant la période de préavis.

Concernant le délai de préavis prolongé conformément à l'article L.124-7 (2) du code du travail, il se prévaut d'un arrêt de la Cour du 24 mars 2016, n° 42008 du rôle, entièrement transposable au cas d'espèce.

L'intimée conclut à:

- voir déclarer irrecevable l'acte d'appel pour violation de la loi de 1976 sur la copropriété des immeubles bâtis,
- au fond, voir dire l'appel ni fondé ni justifié,
- voir déclarer irrecevable l'offre de preuve présentée pour n'être ni pertinente, ni concluante,
- voir confirmer par conséquent le jugement de première instance pour les motifs y retenus, sinon pour d'autres motifs à déterminer par la Cour.

Quant à la recevabilité de l'appel :

L'intimée soutient en premier lieu, concernant la recevabilité de l'acte d'appel pour violation de la loi modifiée du 16 mai 1975 sur la copropriété des immeubles bâtis, qu'en application de l'article 14 alinéa 3 de la loi précitée, une décision de l'assemblée générale des copropriétaires est nécessaire pour permettre au syndic d'intenter pour compte du syndicat une action en justice, qu'à défaut de décision en ce sens, l'acte d'appel est irrecevable.

L'appelant qui s'est réservé le droit de verser le procès-verbal de l'assemblée générale ayant donné autorisation au Syndic de relever appel du jugement du 3 juin 2019, respectivement ayant ratifié l'action introduite par le Syndic, est resté en défaut de le faire.

L'article 14 de la loi du 16 mai 1975 portant statut de la copropriété des immeubles bâtis dispose sub 4. que : « *Le syndic représente le syndicat dans tous les actes civils et en justice. Les actes de procédure concernant le syndicat des copropriétaires sont régulièrement signifiés suivant les cas, au syndic ou à la requête de celui-ci* » et il dispose sub 5. que : « *Le syndic ne peut intenter une action en justice au nom du syndicat sans y avoir été autorisé par une décision de l'assemblée générale, sauf s'il*

s'agit d'une action en recouvrement de créance même par voie d'exécution forcée ou lorsqu'il y a urgence ne permettant pas la convocation d'une assemblée générale et l'exécution du règlement de copropriété. »

Si en principe le Syndicat doit avoir été autorisé par l'assemblée générale à agir en justice lorsqu'il est demandeur, cette autorisation n'est pas requise lorsque le Syndicat est défendeur à l'action et le Syndic peut, sans autorisation de l'assemblée, interjeter appel d'un jugement rendu contre le Syndicat lorsque celui-ci a été défendeur en première instance (cf. Copropriété des immeubles bâtis, Y et Z, no. 567).

Le moyen d'irrecevabilité opposé par l'intimée est donc à rejeter comme non fondé.

L'appel interjeté dans les formes et délai est partant recevable.

Quant au bien-fondé du licenciement :

L'intimée maintient ses arguments de première instance quant à la précision, réalité et sérieux des motifs allégués.

Concernant les montants réclamés, elle demande à la Cour de confirmer le jugement a quo.

La lettre de motivation du 27 octobre 2017 est de la teneur suivante :

« Madame,

Nous, la société SOCI sàrl, avons réceptionné votre unique courrier du 2 octobre 2017 sollicitant les motifs des diverses résiliations de vos différents contrats de travail.

Vous n'êtes pas sans savoir que vous avez été au service des résidences X, Q, R, S, T et U et nous répondons dès lors sous toutes réserves et sans reconnaissance aucune de la régularité de votre demande du 02.10.2017.

1) Les syndicats des copropriétaires des résidences sus-mentionnées vous avaient engagée pour assurer le nettoyage régulier des parties communes desdites résidences.

Malheureusement il faut constater que ce nettoyage était beaucoup perturbé au courant des derniers mois et vos absences ont nécessité des interventions intermédiaires externes pour maintenir la propreté dans l'immeuble. En effet, depuis le mois de juillet 2015 jusqu'au mois de septembre 2017, vous étiez absente pour congé de maladie pendant une durée totale variant de 33 à 39 semaines dans les différentes résidences (voir tableau en annexe). Afin d'assurer en permanence la propreté des parties communes, les syndicats des

copropriétaires se sont vus dès lors contraint à résilier votre contrat de travail et à prendre des mesures alternatives et appropriées pour garantir le nettoyage hebdomadaire régulier des parties communes.

- 2) *Vous avez à plusieurs reprises (notamment les 19.10.2015, 28.10.2015, 12.04.2017, 26.06.2017, 05.07.2017, 18.09.2017), sans nous informer et sans notre accord, demandé à une personne tierce de la faire, à votre place, le nettoyage dans différentes résidences et vous l'avez payé pour faire ce travail.*

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

Audit courrier était annexé le tableau suivant :

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé les principes découlant de l'article L.124-5 paragraphe (2) du code du travail en matière de précision des motifs.

Concernant plus particulièrement le deuxième motif du congédiement, la Cour relève que si d'une façon absolue, générale, tant la salariée que les juridictions du travail sont à même d'apprécier la nature du motif reproché à cette dernière, il n'en reste pas moins, compte tenu de la particularité de la relation de travail existant entre les parties, notamment de l'existence de cinq contrats de travail liant la salariée aux syndicats de copropriétaires de cinq résidences différentes, c'est à bon droit que le tribunal a retenu que l'employeur qui a omis de préciser si et dans quelle mesure le motif invoqué concerne le SYNDICAT DES COPROPIETAIRES DE LA RESIDENCE « X », n'a pas suffi à l'exigence de précision requise par la loi et la jurisprudence.

Le jugement est partant à confirmer en ce que le tribunal du travail a décidé de ne pas tenir compte du deuxième motif de licenciement.

C'est encore à bon escient qu'il a retenu que l'employeur qui ne peut pallier par une mesure d'instruction aux carences de sa lettre de motivation, n'est donc pas autorisé à formuler une offre de preuve pour compléter ce motif, et a déclaré l'offre de preuve irrecevable.

Quant à la réalité du premier motif gisant à la base du congédiement de la salariée, à savoir son absentéisme habituel, la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que les absences figurant sur le tableau annexé à la lettre de motivation ne sont pas contestées en tant que telles par la salariée et résultent des certificats médicaux versés en cause.

C'est de façon judicieuse, suite à une analyse minutieuse du tableau des absences que le tribunal a retenu :

« En l'espèce, il résulte des certificats médicaux ainsi que du tableau annexé à la lettre de motivation que suite à une absence continue du 8 février 2016 au 28 juillet 2016, couverte par huit certificats médicaux d'une durée plus ou moins prolongée, la salariée n'a plus été absente que pendant une journée en septembre 2016, une journée en novembre 2016, une journée en février 2017, une journée en juillet 2017 et une journée en septembre 2017.

Il ne résulte dès lors pas des éléments du dossier dans quelle mesure le SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE « X » aurait dû admettre qu'il ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de sa salariée, étant entendu qu'il n'y a pas lieu de tenir compte dans ce dossier des éventuelles absences accumulées par la salariée dans les autres résidences même si l'ensemble desdites absences devaient être gérées par le même syndic. »

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement de la salariée, qui était censée avoir fourni de bons et loyaux services pendant près de quatorze ans, intempestif, partant abusif.

L'appelant reproche finalement au tribunal du travail d'avoir alloué un montant de 500 euros à la salariée en réparation de son préjudice moral, alors que l'intimée conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

C'est à bon droit, compte tenu non seulement de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, mais encore de son ancienneté de service de quatorze années, sans le moindre avertissement, que le tribunal du travail a fixé le préjudice moral accru à la salariée à 500 euros.

Quant à l'indemnité de départ :

La salariée qui est entrée au service de l'employeur le 1^{er} janvier 2004 et qui a été licenciée le 27 septembre 2017, devait en principe bénéficier, d'après la loi, d'un délai de préavis de six mois.

Or, l'employeur l'a licencié moyennant un préavis expirant le 31 mai 2018, soit avec le respect d'un délai de préavis de huit mois.

Il soutient avoir opté pour la prolongation du délai de préavis prévue par l'article L. 124-7 paragraphe (2) du code du travail, ce qui est contesté par la salariée, qui prétend s'être vue accorder une mesure plus favorable par son ex-employeur, de sorte qu'elle réitère sa demande en paiement d'une indemnité de départ de deux mois.

Aux termes de l'article L.124-7 du code du travail, « l'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des

indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés (...) à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins ».

Le législateur a voulu permettre aux petites entreprises de ne pas devoir payer des indemnités sans contrepartie, mais de pouvoir obliger leurs salariés à prester un travail correspondant.

Cependant, pour pouvoir bénéficier de cette option, l'employeur doit l'indiquer clairement dans la lettre de licenciement, (Jean-Luc PUTZ : Comprendre et appliquer le droit du travail, 3^e Édition, page 331).

Contrairement aux allégations de l'employeur, ce dernier ne peut partant pas se contenter de prolonger le délai de préavis tout en espérant que le salarié comprenne qu'il a fait application de l'article précité, option qui prive en fait concrètement ce dernier du paiement d'une indemnité de départ conséquente.

C'est partant à bon droit que le tribunal a décidé :

« S'il est vrai que le délai de préavis accordé à la salariée est de huit mois, il ne résulte en revanche ni de la lettre de licenciement, ni d'ailleurs d'aucun autre élément du dossier que l'employeur aurait fait usage de l'option qui lui est ouverte par le prédit article, étant entendu qu'un employeur peut toujours accorder à son salarié un délai de préavis plus important que le délai minimal prescrit par l'article L. 124-3 du Code.

L'employeur n'ayant pas prouvé que la prolongation du délai de six à huit mois est le résultat de l'option lui ouverte, la requérante peut prétendre au paiement d'une indemnité de départ de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, la demande est à déclarer fondée pour le montant de 523,16 € ».

Quant à la demande de l'ÉTAT :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, augmente sa demande par rapport à la première instance, et par réformation, sollicite la condamnation du SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE « X » à lui payer le montant brut de 2.560,11 euros, pour la période allant du 1^{er} juin 2018 au 14 avril 2019, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à juste titre, retenu sur base de l'article L.521-4 paragraphe (8) du code du travail que dès lors que la salariée a été

déboutée de sa demande relative au dommage matériel, la demande de l'ÉTAT est à rejeter à son tour, faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC :

Chaque partie réclame une indemnité de procédure.

Ces demandes sont à rejeter, faute par les parties de prouver l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 nouveau code de procédure civile,

condamne le SYNDICAT DES COPROPRIÉTAIRES DE LA RÉSIDENCE « X » aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de Maître Mathias PONCIN, avoué constitué, 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.