

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 36/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mars deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00945 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 4 août 2022,

intimée sur appel incident,

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

et :

1) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE 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 KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.) en qualité de « *d'éducatrice en formation* », à compter du 2 janvier 2020.

Elle a été licenciée avec effet immédiat, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, daté du 3 août 2020, mais posté le lendemain, dont la teneur est la suivante :

Par l'intermédiaire de son mandataire, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par courrier du 6 octobre 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg, en date du 23 août 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité

limitée SOCIETE1.) SARL devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- * indemnité compensatoire de préavis : 3.212,98 euros
- * dommages et intérêts pour préjudice matériel : 9.638,94 euros
- * dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000 euros
- * arriérés de salaire : 11.542,01 euros
- * indemnité de congé non pris : 1.708,31 euros

PERSONNE1.) a encore conclu à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 27 juin 2022, la requérante a réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel au montant de 7.037,53 euros et a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris au montant de 1.735,01 euros.

Selon la requérante, son licenciement serait abusif pour être intervenu en violation de la protection contre le licenciement des salariés en situation d'incapacité de travail, prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Par ailleurs la lettre de licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision prévue par la loi.

Les motifs avancés par la défenderesse seraient en outre tardifs ; il s'agirait de reproches antérieurs de plus d'un mois à la date du licenciement.

Enfin, la requérante contestait la matérialité des griefs formulés à son encontre et leur gravité.

La défenderesse concluait au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Les motifs du licenciement de la requérante seraient précis, réels, sérieux et nullement tardifs.

La protection contre le licenciement prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail devrait être écartée, au motif que la requérante n'aurait pas été réellement malade.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, a déclaré ne pas avoir de revendications à formuler.

Par jugement rendu en date du 11 juillet 2022 le tribunal a déclaré abusif le licenciement litigieux, pour avoir été notifié en violation de la protection légale contre le licenciement.

Le tribunal a fait droit à la demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis dans son intégralité.

Il a déclaré partiellement fondée la demande en paiement d'un arriéré de salaire, d'une indemnité de congé non pris et de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

Par exploit du 4 août 2022, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 18 juillet 2022.

L'appelante demande à la Cour de dire que le licenciement avec effet immédiat de l'intimée était justifié et de débouter cette dernière de l'ensemble de ses revendications pécuniaires, par réformation du jugement entrepris dont appel.

Elle affirme avoir énoncé, avec la précision requise, des motifs réels tenant à l'insubordination de l'intimée, à ses manquements au règlement d'ordre intérieur, et à un absentéisme à répétition bouleversant le fonctionnement de la structure, lesquels motifs justifieraient son licenciement avec effet immédiat.

L'intimée ne pourrait pas se prévaloir des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail, puisqu'elle aurait « *démontré par ses agissements* » qu'elle n'était pas réellement malade.

La veille de son absence pour cause de maladie, la partie adverse aurait emporté des effets personnels qui se trouvaient sur son lieu de travail.

De plus, elle aurait posté des photos d'elle sur Facebook pendant sa prétendue période d'incapacité de travail.

Le délai d'invocation d'un mois aurait été respecté, étant donné que deux faits invoqués dans la lettre de licenciement, à savoir « *la chute d'un enfant avec blessure à la tête* » et « *l'habitude de fumer en présence des enfants* » auraient été portés à la connaissance de l'appelante moins d'un mois avant le licenciement, à savoir respectivement le 7 juillet 2020, pour ce qui est du premier fait, et « *dans la même période* », pour ce qui est du second fait.

L'intimée devrait donc être déboutée de l'ensemble de ses revendications pécuniaires en relation avec le licenciement.

Les demandes adverses en paiement de l'arriéré de salaire et de l'indemnité compensatoire de congé non pris devraient pareillement être déclarées infondées au vu des pièces versées.

Concernant la demande en paiement de l'arriéré de salaire, l'appelante fait valoir qu'elle s'est d'ores et déjà acquittée du montant net de 9.448,72 euros, et non pas d'un montant de 5.476,80 euros tel que retenu erronément par la juridiction de première instance.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Elle interjette appel incident concernant les chefs du jugement déféré déclarant partiellement fondées ses prétentions relatives aux dommages et intérêts et à l'indemnité pour congé non pris.

Elle réclame les montants de 7.037, 53 euros, pour réparation de son préjudice matériel, de 5.000 euros pour réparation de son préjudice moral et enfin de 1.735,01 euros à titre d'indemnité pour congé non pris, outre les intérêts légaux, par réformation du jugement entrepris.

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement litigieux et en ce qu'il lui a alloué la somme de 11.321,93 euros, en principal, à titre d'arriéré de salaire ainsi que la somme de 3.212,98 euros, en principal, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Selon l'intimée, le licenciement serait abusif pour être intervenue en période d'incapacité de travail.

L'intimée aurait satisfait aux deux obligations d'information de son employeur.

Elle conteste formellement avoir bénéficié d'un certificat de complaisance.

Le licenciement serait encore abusif pour être basé sur des motifs imprécis, tardifs et qui ne correspondraient pas à la réalité.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Appréciation de la Cour

L'employeur dûment informé de l'absence de son salarié pour cause de maladie, « *n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail* » (article L. 121-6 (3) du Code du travail).

Le licenciement intervenu en violation de cette disposition est abusif et permet au salarié d'agir en réparation de son préjudice matériel et moral.

L'intimée soutient avoir dûment informé son employeur de son incapacité de travail pour cause de maladie, couvrant la période du 23 juillet 2020 au 6 septembre 2020.

L'intimée verse aux débats un échange de messages avec la représentante de la société intimée, duquel il ressort que cette dernière avait été informée par l'appelante de son absence pour cause de maladie, dès le premier jour (cf. pièce n° 5 de la farde I de l'intimée).

Elle verse en outre aux débats un certificat médical établi le 23 juillet 2020 par le Docteur PERSONNE2.), médecin spécialiste en neurologie, aux termes duquel l'intimée a été déclarée incapable de travailler du 23 juillet au 6 septembre 2020 inclus, ainsi que le récépissé d'un envoi recommandé à la partie intimée, daté du 24 juillet 2020 (cf. pièce n° 6 de la même farde).

L'appelante ne conteste pas véritablement la réception du certificat médical en question et se limite à « *contester la réalité de la maladie de l'intimée* ».

Il convient de rappeler qu'un certificat médical d'incapacité de travail, en bonne et due forme, établit une présomption en faveur du salarié, en ce sens que ledit certificat est présumé correspondre à la vérité et qu'il appartient à l'employeur de renverser cette présomption en apportant la preuve contraire.

Ni le fait pour la salariée d'avoir emporté quelques effets personnels la veille de son absence pour cause de maladie ni le fait d'avoir posté sur *Facebook* des photos tout à fait insignifiantes à cet égard, ne constituent la preuve du caractère fictif de l'incapacité de travail litigieuse.

A cela s'ajoute que l'intimée produit une ordonnance médicale du Docteur PERSONNE3.), médecin généraliste, datée du 8 juillet 2020, ainsi qu'un rapport de la psychologue diplômée PERSONNE4.), daté du 17 juillet 2020 (cf. pièces nos 17 et 18 de la même farde) qui viennent étayer la véracité du certificat litigieux du Docteur PERSONNE2.).

En notifiant à l'intimée son licenciement avec effet immédiat, le 3 août 2020, pendant sa période d'incapacité de travail, l'appelante a partant méconnu les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail, de sorte

que c'est à bon droit que la juridiction du premier degré a déclaré abusif le licenciement en cause.

Compte tenu de son ancienneté, et en l'absence d'autre contestation de l'appelante, il convient d'approuver le tribunal du travail d'avoir alloué à l'intimée le montant de 3.212,98 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Eu égard à l'âge et à la qualification de l'intimée, d'une part, et à la situation de l'emploi dans le domaine d'activité de l'intimée au moment de son licenciement, d'autre part, c'est à juste titre que les juges de première instance ont dit que la période de deux mois, couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à l'intimée pour trouver un nouvel emploi équivalent.

Eu égard aux circonstances de la cause et à l'ancienneté très réduite de l'intimée, il y a lieu de confirmer la décision entreprise, en ce qu'elle a fixé, *ex aequo et bono*, au montant de 500 euros, les dommages et intérêts revenant à l'intimée pour réparation de son préjudice moral.

C'est pour des motifs que la Cour approuve et qu'elle fait siens que la juridiction du premier degré a fixé au montant brut de 11.321,93 euros, la créance de salaires de l'intimée pour la période de janvier à août 2020.

Il est relevé à cet égard que l'appelante reste toujours en défaut d'expliquer, en instance d'appel, pour quel motif les fiches de rémunération des mois de janvier, avril, mai et juin 2020 renseignent un montant brut inférieur au montant convenu dans le contrat de travail.

Au vu des pièces versées en instance d'appel, il convient cependant de retenir que l'appelante justifie de paiements d'un montant total de 9.448,72 euros et non pas de 5.476,80 euros, tel que retenu dans le jugement dont appel (cf. pièces n° 10 de la même farde), à titre de rémunérations nettes payées à l'intimée pour la période de janvier à août 2020.

Il y a partant lieu à réformation du jugement déferé sur ce point.

C'est pour des motifs que la Cour approuve et qu'elle fait siens que la juridiction du premier degré a alloué à l'intimée le montant de 1.218,25 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour chaque instance, tandis que l'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

C'est à juste titre que le tribunal a alloué à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros et qu'il a débouté la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure, compte tenu des prétentions formulées de part et d'autre et de l'issue de l'instance.

Faute par les parties au litige de justifier, en instance d'appel, de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celles-ci sont à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Compte tenu des proportions dans lesquelles chaque partie a obtenu gain de cause, il y a lieu de faire masse des dépens et d'en répartir la charge conformément aux modalités plus amplement spécifiées dans le dispositif.

PAR CES MOTIFS :

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

donne acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL qu'elle s'est d'ores et déjà acquittée d'un montant de 9.448,72 euros, au titre des rémunérations nettes dues à PERSONNE1.) pour la période de janvier à août 2020,

dit que, dans le cadre du décompte relatif aux rémunérations dues à PERSONNE1.) pour cette même période, il y a lieu de tenir compte d'un montant net de 9.448,72 euros d'ores et déjà payé,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

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

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose, à raison de trois quarts à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et, à raison d'un quart, à PERSONNE1.).

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.