

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 73/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf juin deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00143 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Sonja STREICHER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 14 juin 2023,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Sanem,

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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 10 septembre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 17 août 2021 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), au paiement de diverses indemnités de ce chef et d'arriérés de salaires, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 11 mai 2023, déclaré ledit licenciement régulier et justifié et a, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation.

Il a dit fondée jusqu'à concurrence du montant de 356,38 euros, la demande en paiement d'arriérés de salaires et a condamné l'employeur à verser cette somme à la salariée.

PERSONNE1.) a été condamnée au remboursement des indemnités de chômage lui versées par provision d'un montant de 6.511,86 euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a notamment retenu que la salariée n'était pas protégée par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement avec effet immédiat, à défaut d'établir que le certificat médical est parvenu à son employeur le troisième jour de son absence prolongée ou même avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Le tribunal a considéré, dans ce contexte, que le fait de déposer le certificat médical d'incapacité de travail dans la boîte électronique de l'employeur n'est pas de nature à établir la réception par l'employeur et sa mise en possession.

Il a écarté ensuite le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement.

Il a retenu par la suite qu'« *étant donné que la présence de la salariée à son poste de travail est une obligation de résultat, son absence, de surcroît injustifiée, pendant deux périodes successives de 2 respectivement au moins 3 jours, a nécessairement entraîné la perturbation du service* » et « *que les absences successives de la salariée de son lieu de travail sans que l'employeur ait disposé d'un certificat d'incapacité de travail, partant sans que la salariée ait justifié de son absence, constituent une faute grave de la salariée* ».

PERSONNE1.) a, par exploit d'huissier du 14 juin 2023, interjeté appel limité du susdit jugement en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat et l'a déboutée de ses demandes en indemnisation.

L'appelante affirme avoir été en incapacité de travail depuis le 19 juillet 2021 et avoir communiqué régulièrement les certificats médicaux attestant de son état à l'employeur. Le justificatif couvrant la période du 14 au 30 août 2021 aurait été reçu par l'employeur le 16 août 2021 à 21h26, moyennant courriel, de sorte que celui-ci n'aurait pas été autorisé à la licencier le lendemain.

Elle fait valoir à ce sujet qu'elle aurait adressé son courriel à une adresse électronique utilisée par l'employeur, de sorte que l'information lui aurait été valablement donnée.

L'appelante soutient que l'inexécution des obligations d'information et de justification ne constitue pas automatiquement et nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié.

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer abusif le licenciement querellé et de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 4.403,84 euros, ainsi que les sommes de 5.000 et 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement.

Elle sollicite la décharge de sa condamnation au profit de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), au remboursement des indemnités de chômage lui versées par provision d'un montant de 6.511,86 euros.

L'appelante réclame encore une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, conteste que le licenciement ait été prononcé en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle fait valoir à cet égard que la salariée, qui devait reprendre le travail le 14 août 2021, ne l'aurait ni informée de son incapacité de travail le premier jour de son absence, ni remis une attestation médicale endéans le délai légal.

L'intimée nie avoir reçu un certificat médical moyennant courriel ou lettre recommandée.

L'adresse électronique à laquelle l'appelante affirme avoir envoyé ledit justificatif serait l'adresse personnelle d'une employée administrative. Ses gérants n'auraient pas accès à cette boîte de courrier électronique.

La plupart des mails transférés par cette employée à l'appelante seraient sans aucun rapport avec les activités professionnelles de la société.

Par ailleurs, la simple remise du certificat dans la boîte à lettres de l'entreprise, même électronique, ne prouverait pas sa réception par l'employeur.

L'intimée souligne que le récépissé d'envoi d'un courrier recommandé en date du 16 août 2021 n'indiquerait aucune adresse, de sorte qu'il ne serait pas prouvé qu'il s'agit d'une lettre qui lui aurait été adressée.

Elle soutient que les motifs du licenciement auraient été indiqués avec la précision requise.

Elle fait état d'absences injustifiées des 7, 14, 16, 17 et 18 juillet 2021, non mentionnées dans la lettre de licenciement, mais faisant l'objet d'un avertissement et qui présenteraient un lien suffisant pour être invoquées dans le cadre de l'examen du bien-fondé du licenciement.

Les absences des 31 juillet et 1^{er} août 2021 seraient à considérer comme injustifiées, à défaut de versement d'un certificat médical attestant d'une incapacité de travail, de même que l'absence subséquente du 14 au 17 août 2021.

L'intimée estime que l'ensemble de ces absences non justifiées est de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat en cause. Ce dernier serait encore fondé et régulier, à supposer que les absences de mi-juillet ne soient pas prises en considération.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelante dans leur principe et leur quanta.

L'intimée fait notamment valoir que la salariée ne prouverait pas avoir effectué les diligences nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de minimiser son dommage.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déferé.

L'intimée sollicite encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT demande acte de ce qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail. Il réclame, à titre principal, la condamnation de la partie mal fondée au litige au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 9 septembre 2021 au 3 janvier 2022, d'un montant de 6.511,86 euros, avec les intérêts légaux à compter du 9 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde. A titre subsidiaire, il demande, par confirmation du jugement de première instance, la condamnation de la salariée audit remboursement.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 14 juin 2023 par PERSONNE1.) contre le jugement du 11 mai 2023 est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

A titre liminaire, la Cour constate que le mandataire de l'appelante a déposé en cours d'instance son mandat et qu'aucune pièce ne se trouve versée au dossier d'appel par la salariée à l'appui de ses prétentions.

La Cour observe encore que le jugement déferé n'est entrepris par aucune des parties au litige par rapport aux arriérés de salaires alloués en première instance à la salariée.

PERSONNE1.) ne remet plus en cause, en instance d'appel, la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi.

Le tribunal du travail a par ailleurs rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat et a considéré à bon droit que l'énoncé des motifs fournis en l'espèce est suffisamment précis au regard des critères légaux.

La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le premier jour de maladie, il doit en avvertir personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci.

Il faut en outre qu'il justifie son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible. A défaut de présentation du certificat médical avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

En cas de prolongation de la maladie au-delà de la durée initialement prévue, le salarié devra à nouveau satisfaire à ces deux informations.

Il appartient au salarié de prouver la réception du certificat de maladie par l'employeur dans le délai légal de trois jours, la preuve de l'envoi dudit certificat endéans ce délai est insuffisante dans ce contexte. En effet, n'est pas déterminante la date d'envoi, mais la date de réception de l'attestation médicale.

L'employeur n'est par ailleurs pas obligé de s'enquérir de l'absence de son salarié.

PERSONNE1.) a été engagée par l'intimée, suivant contrat de travail du 15 octobre 2020, comme aide-cuisinière à raison de 40 heures par semaine, réparties sur 6 jours ouvrables.

Elle a été en incapacité de travail depuis le 19 juillet 2021. A l'expiration de son second certificat médical, elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail le 14 août 2021.

Face aux contestations de l'employeur à cet égard, l'appelante ne prouve pas avoir informé son employeur le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail.

L'appelante soutient avoir communiqué à son employeur le certificat médical, attestant de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie du 14 au 30 août 2021, à l'adresse électronique « *MAIL1.)* », adresse qui serait utilisée par l'employeur.

Les affirmations de l'intimée que l'adresse électronique de l'entreprise est « *MAIL2.)* » et que *PERSONNE2.)* est une simple employée administrative sans aucun pouvoir dirigeant ne sont pas contredites par l'appelante.

Une utilisation par l'employeur de l'adresse mail « *MAIL1.)* » ne résulte d'aucun élément du dossier soumis à la Cour.

Le salarié doit adresser le certificat de maladie à une personne habilitée à le recevoir, s'il l'adresse à un simple collègue de travail, il ne peut bénéficier de la protection spéciale édictée par l'article L.121-6, paragraphe (3), du Code du travail si l'information n'est pas continuée à une personne qualifiée.

Il n'est pas établi que le mail litigieux ait été transmis à une personne habilitée à cet effet avant l'envoi de la lettre de licenciement en date du 17 août 2021, ce d'autant moins qu'il a seulement été envoyé le 16 août 2021 à 21h26.

Aucune confirmation de lecture ou accusé de réception permettant de déterminer le moment où le destinataire du mail en a pris connaissance n'est par ailleurs versé en cause.

PERSONNE1.) ne soutient plus en instance d'appel avoir également posté le certificat de maladie en cause le 16 août 2021, en Belgique.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à approuver en ce qu'il a rejeté le moyen selon lequel le renvoi litigieux serait abusif pour avoir été prononcé en dépit de la protection légale contre le licenciement édictée par l'article L.121-6 du Code du travail.

Le bien-fondé du licenciement

La lettre de licenciement du 17 août 2021 se lit comme suit :

« Madame PERSONNE1.),

Par la présente, nous sommes au regret de devoir vous informer que nous résilions votre contrat indéterminé du 15 octobre 2020, et ce pour faute grave.

En effet, depuis le 14 août 2021 vous ne vous êtes plus présentée à votre travail, ni donné de vos nouvelles.

En date de ce jour, nous ne sommes toujours pas en possession d'un certificat de maladie pouvant attester une éventuelle incapacité de travail.

Nous vous rappelons que lorsqu'un salarié est en maladie, il doit en avvertir l'employeur le jour même de son absence, ainsi que lui fournir un certificat de maladie endéans les 3 jours suivant son absence.

De plus, vous avez été également absente en date du 31 juillet 2021 et le 1^{er} août 2021 sans justification et sans avoir averti votre employeur.

Etant donné que nous ne connaissons pas les raisons de votre absence, nous sommes dans l'obligation de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat à la date d'aujourd'hui.

Veillez agréer, Madame PERSONNE1.), l'expression de nos sentiments distingués.

... »

La lettre de licenciement ou de motivation du congédiement circonscrit les débats devant les juridictions. Seuls les motifs y énoncés peuvent être invoqués par l'employeur afin de justifier le renvoi prononcé. L'employeur ne peut dès lors pas se prévaloir de faits ou fautes non mentionnés dans la lettre de licenciement ou de motivation et ainsi faire état de reproches nouveaux.

Il s'ensuit que les absences des 7, 14, 16, 17 et 18 juillet 2021, invoquées pour la première fois en instance d'appel à titre de motifs du renvoi, ne peuvent être prises en considération.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, alors qu'elle est de nature à ébranler définitivement la confiance entre parties.

L'absence, même prolongée, pour cause de maladie est une absence justifiée, elle n'est pas fautive en soi.

Si le fait par le salarié de méconnaître ses obligations d'information par rapport à son employeur en cas d'incapacité de travail, le prive de la protection spéciale contre le licenciement, il ne constitue cependant pas *per se* une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il n'est pas contesté que PERSONNE1.) aurait dû travailler en date des 31 juillet et 1^{er} août 2021 et à compter du 14 août 2021.

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Toute absence doit être documentée par un certificat médical.

En cas d'absence sans justificatif, le salarié est dès lors en principe en faute.

Au moment du congédiement, l'appelante se trouvait en absence depuis 4 jours, sans que l'absence soit couverte par un certificat d'incapacité de travail en possession de l'appelante.

En ce qui concerne les absences non contestées des 31 juillet et 1^{er} août 2021, la salariée n'allègue, ni a fortiori n'établit aucune cause de justification de son absence pour ces deux jours.

Un avertissement en date du 4 août 2021 lui a d'ailleurs été adressé pour ces absences.

Dans la mesure où toute absence inexcusée cause nécessairement une perturbation de l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte, notamment dans le cadre d'une petite structure comme en l'espèce, une absence sans justification pendant deux périodes successives de deux respectivement 4 jours dénote dans le chef de la salariée une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que l'appelante n'avait qu'une ancienneté de services de dix mois au moment du renvoi.

Le jugement déferé est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) et en ce qu'il l'a en conséquence déboutée de ses demandes en indemnisation.

Le recours de l'ÉTAT

Au vu du caractère justifié du licenciement en cause, le jugement a quo est encore à confirmer, par adoption de la motivation y contenue que la Cour fait sienne, en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à rembourser à l'ÉTAT la somme de 6.511,86 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelante pendant la période du 9 septembre 2021 au 3 janvier 2022, avec les intérêts légaux à partir du 9 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer 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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Nicolas BAUER, 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.