

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 024/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00097 du rôle

Audience publique du vingt-six février deux mille vingt-six

Composition:

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

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch/Alzette du 20 novembre 2024,

comparant par l'Etude d'Avocats GROSS et Associés S.à.r.l., établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN du 20 novembre 2024,

comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée, daté du 11 septembre 2023, PERSONNE1.) a été engagée comme « *contrôleur qualité* » par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, la société SOCIETE1.)).

Par courrier du 20 mars 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat

Cette lettre de licenciement se lit comme suit :

Par requête déposée le 30 avril 2024 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à payer à la requérante une indemnité compensatoire de préavis de 5.140,16 euros ainsi que des dommages et intérêts d'un montant de 2.500 euros pour réparation de son préjudice moral.

La requérante affirmait avoir été en incapacité de travail dûment déclarée au moment de son licenciement, ayant adressé, en date du 13 mars 2024, à la responsable du service des ressources humaines, un courriel l'informant de la prolongation de son arrêt de travail pour la période du 13 mars au 13 avril 2024 et ayant notifié le certificat médical afférent à son employeur le lendemain, soit le 14 mars 2024, par courrier recommandé.

L'unique grief formulé à l'encontre de la requérante dans la lettre de licenciement serait dès lors dépourvu de tout fondement.

La défenderesse concluait au rejet de la demande.

Elle soutenait n'avoir reçu aucun courriel au sujet de la prolongation de l'incapacité de travail litigieuse et n'avoir reçu le courrier recommandé contenant le certificat médical en question qu'en date du 22 mars 2024, soit postérieurement au licenciement.

Le licenciement en cause ne serait donc pas intervenu en violation des dispositions protectrices contre le congédiement.

Il serait justifié par la faute grave de la requérante qui ne se serait pas présentée sur son lieu de travail pendant une semaine, sans donner la moindre information à son employeur.

Par jugement rendu en date du 28 octobre 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné la défenderesse à payer à la requérante une indemnité de préavis de 5.141,86 euros ainsi qu'une indemnité de 750 euros, pour réparation de son préjudice moral.

Après avoir constaté que la requérante ne se prévalait pas de la protection légale contre le licenciement prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail et retenu qu'il n'y avait dès lors pas lieu de considérer le litige sous cet angle, le tribunal du travail a considéré que les circonstances particulières de la cause démontraient la « *volonté manifeste* » de la requérante d'exécuter son obligation d'information envers la société défenderesse et que cette dernière restait « *en défaut de prouver (...) qu'elle n'avait pas reçu le courriel du 13 mars 2024 et qu'elle pouvait dès lors admettre, à la date du licenciement, que l'absence de la requérante n'était pas justifiée* ».

Il est encore relevé que les juges du premier degré ont considéré que la lettre du 20 mars 2024 était rédigée avec la précision requise par la loi, après avoir relevé que la requérante ne soulevait aucune contestation à ce sujet, mais que le tribunal devait examiner cette question d'office, s'agissant d'un « *moyen d'ordre public* ».

Par exploit du 25 novembre 2024 la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 31 octobre 2024.

L'appelante demande à la Cour de dire le licenciement régulier et justifié et de débouter PERSONNE1.) de ses prétentions indemnitaires, par réformation du jugement entrepris.

Elle fait valoir que l'article L. 124-10 (3) du Code du travail fait peser une double obligation d'information sur le salarié, en ce qu'il doit prouver, premièrement, qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail, dès le premier jour de son absence, et, deuxièmement, qu'il a fait parvenir à son employeur le certificat médical afférent au plus tard le troisième jour de son absence.

Or, en l'espèce l'intimée resterait en défaut d'apporter ces deux preuves.

Dans le cas présent, les juges du premier degré auraient inversé la charge de la preuve.

De plus, l'employeur établirait le défaut d'exécution de cette double obligation d'information par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

L'attestation en question et le témoignage offert en preuve de PERSONNE2.) seraient parfaitement recevables, étant donné que celle-ci ne serait pas la représentante légale de la société appelante.

L'appelante conteste avec fermeté avoir reçu une quelconque information quant à la prolongation de l'incapacité de travail de l'intimée pour la période du 14 mars au 13 avril 2024.

Quant aux revendications pécuniaires adverses, l'appelante conteste tout préjudice en relation causale avec le licenciement.

En particulier, l'intimée ne justifierait d'aucune recherche d'emploi à la suite de son licenciement.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Le motif indiqué dans le courrier du 20 mars 2024 serait dépourvu de justification, puisque l'employeur aurait été averti de la prolongation de l'incapacité de travail de l'intimée par le biais d'un courriel, envoyé le 13 mars 2024 à la responsable du service des ressources humaines.

En outre, le certificat médical en cause aurait été envoyé à l'employeur par courrier recommandé du 14 mars 2024.

L'intimée aurait effectué « *les diligences nécessaires* » pour informer l'appelante de son arrêt maladie.

L'attestation testimoniale adverse devrait être écartée, étant donné que PERSONNE2.) serait la responsable des ressources humaines de la société appelante et l'épouse du président du conseil d'administration de celle-ci.

L'intimée affirme avoir toujours exécuté ses tâches professionnelles avec rigueur et professionnalisme.

Les circonstances de son licenciement auraient été particulièrement brutales et attentatoires à sa dignité.

Interjetant appel incident, PERSONNE1.) demande l'allocation d'un montant identique à l'indemnité de préavis, soit 5.141,86 euros, pour la réparation de son préjudice moral, par réformation du jugement déféré.

Pour le surplus, l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Il est constant en cause que l'appelante était informée de l'incapacité de travail de l'intimée jusqu'au 13 mars 2024 inclus.

PERSONNE1.), partie intimée, affirme avoir envoyé le certificat médical du 13 mars 2024, portant prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au 13 avril 2024 inclus (cf. pièce n° 2 de la farde I de l'intimée), le jour même, par un message électronique envoyé à partir de son portable, avant d'envoyer ledit certificat médical par courrier simple, le lendemain.

L'appelante conteste avoir reçu l'information quant à la prolongation de l'arrêt de travail du 14 mars au 13 avril 2024 inclus avant le 22 mars 2024, soit une date postérieure au licenciement. Elle aurait reçu le certificat médical en cause en date du 22 mars 2024, par courrier postal simple.

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 :

« (1) 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.

(2) 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. »

Les informations relatives à l'absence pour cause de maladie doivent être données à l'employeur en personne ou à son représentant et, en cas de contestation, il incombe au salarié d'en apporter la preuve.

Cette obligation d'information comporte deux volets.

Dès le premier jour de son absence, le salarié doit en informer, sans tarder, l'employeur ou son représentant.

Au plus tard le troisième jour de son absence, le salarié doit ensuite faire parvenir à son employeur un certificat médical renseignant son incapacité de travail.

Ce délai est le même pour les salariés résidant au Luxembourg et pour les salariés résidant à l'étranger.

C'est à tort que la juridiction du premier degré a retenu que la société défenderesse restait « *en défaut de prouver (...) qu'elle n'a pas reçu le courriel du 13 mars 2024 et qu'elle pouvait dès lors admettre que l'absence de la requérante n'était pas justifiée* », étant donné que la charge de l'administration de la preuve de la réception par l'employeur des deux informations concernant l'incapacité de travail incombe au salarié, et non pas à l'employeur.

La capture d'écran du téléphone portable, versée par l'intimée (cf. pièce n° 3 de la farde I de l'intimée) n'établit nullement la réception par l'employeur ou son représentant du certificat médical portant prolongation de l'incapacité de travail.

PERSONNE1.) ne s'est pas ménagée une preuve concernant la lecture ou, à tout le moins, la réception du message qu'elle affirme avoir envoyé à la partie appelante le jour même de la consultation de son médecin.

La Cour constate que l'intimée n'a pas non plus fait preuve d'une prudence élémentaire en demandant à son employeur une confirmation de la réception des informations qu'elle affirme lui avoir transmises.

L'intimée n'a pas remis ou fait remettre le certificat de maladie en cause à son employeur en main propre, moyennant délivrance d'un récépissé.

Elle ne peut se prévaloir d'aucun témoignage en sa faveur et n'a pas transmis le certificat de maladie concernant la prolongation de l'incapacité de travail par voie de courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

PERSONNE1.) n'offre pas en preuve la véracité de son allégation, selon laquelle l'appelante aurait reçu l'information de l'arrêt de travail litigieux, dès le premier jour de l'absence ni, au plus tard le troisième jour de l'absence, le certificat médical afférent. La Cour relève, à titre superfétatoire, qu'il ressort de l'attestation testimoniale complète, claire et précise de PERSONNE2.) (cf. pièce n° 4 de la farde de l'appelante), laquelle attestation est recevable pour être régulière en la forme et émaner d'une personne qui n'est pas la représentante légale de l'appelante, que l'employeur n'était pas informé de la prolongation de l'arrêt de travail en cause au moment du licenciement de l'intimée, en date du 20 mars 2024.

En conséquence, il y a lieu de retenir que l'intimée n'apporte pas la preuve de l'exécution des obligations d'information qui lui incombent en application de l'article L. 121-6 du Code du travail et que celle-ci ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement prévue par cette même disposition.

Une absence injustifiée de plusieurs jours, en l'occurrence quatre jours ouvrables entiers, sans aucune information de l'employeur, constitue une faute grave rendant « *immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* », au sens de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

Aucune disposition légale n'exige, en pareil cas, que l'employeur apporte la preuve des conséquences préjudiciables de l'absence incriminée sur le fonctionnement de l'entreprise. De plus, il y a lieu de présumer qu'une telle absence prolongée perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il s'ensuit que le licenciement de l'intimée doit être déclaré régulier et justifié, par réformation du jugement dont appel et que celle-ci doit être déboutée de ses demandes indemnitaires (indemnité compensatoire de préavis et dommages-intérêts pour préjudice moral).

L'appel incident n'est dès lors pas fondé.

A défaut par l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit être rejetée.

Comme l'intimée succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit l'appel principal fondé,

par réformation,

déclare régulier et justifié le licenciement d'PERSONNE1.), intervenu le 20 mars 2024, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception,

déboute PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances

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 Stephanie MENDES.