Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze mars deux mille dix

Numéro 34721 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

la société à responsabilité limitée A s. à r.l., établie à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 26 mars 2009,

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

et:

B, employée de bureau, demeurant à F-,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

La société à responsabilité limitée A a déposé le 29 octobre 2008 une requête auprès du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de voir, par application de l'article L.337-1.(2) du Code du travail, valider la mise à pied qu'elle avait prononcée le 17 octobre 2008 à l'égard de la salariée enceinte B et prononcer la résiliation du contrat de travail, pour absence injustifiée de son lieu de travail depuis le 15 octobre 2008.

Par jugement rendu le 6 février 2009, le tribunal du travail a annulé la mise à pied et dit non fondée la demande en résiliation du contrat de travail, dit irrecevable la demande de la salariée en condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 5.874,72 € du chef d'arriérés de salaire et condamné ce dernier à payer à B une indemnité de procédure de 250 €.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a retenu que la société qui dans la lettre de mise à pied du 17 octobre 2008 avait admis avoir été informée le 15 octobre 2008 de l'état de maladie de sa salariée, avait contrevenu à l'article L.121-6.(3) du Code du travail en ayant prononcé ladite mesure le troisième jour à 18.35 heures, le tribunal ayant retenu que le délai de trois jours endéans lequel il est interdit à l'employeur dûment informé de résilier le contrat de travail respectivement de prononcer une mise à pied à l'égard d'une salariée enceinte couvre des journées entières de sorte que l'employeur aurait dû attendre le lendemain pour y procéder.

Par exploit d'huissier du 26 mars 2009, la société a régulièrement relevé appel de ce jugement lui notifié le 17 février précédent et conclut, par réformation, à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu le 27 avril 2004, se voir décharger de la condamnation prononcée et se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal a dit non fondée la demande en résiliation du contrat de travail, mais interjette appel incident contre la partie du jugement dans laquelle le tribunal a rejeté sa demande en paiement dirigée contre l'employeur du chef de salaires redus pour la période du 17 octobre au 31 décembre 2008 à hauteur de 5.874,72 €, avec les intérêts légaux à courir depuis le 17 octobre 2008.

L'unique moyen de la société consiste à soutenir que l'employeur pouvait, après la fermeture des bureaux le 17 octobre 2008, procéder à la mise à pied de la salariée étant donné que cette dernière ne pouvait à ce moment plus remplir l'obligation légale lui imposée de mettre l'employeur en possession d'un certificat médical attestant de son incapacité de travail, ce sur quoi l'intimée de répliquer en adoptant la motivation du jugement que la protection contre le licenciement cesse *après* l'écoulement du délai de trois

jours et qu'adopter le raisonnement de l'appelante reviendrait à faire dépendre la solution du bon vouloir de l'employeur. Elle soutient en ordre subsidiaire que la faute invoquée ne constituait pas un motif grave.

Discussion

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que l'employeur, dûment informé par le salarié de son incapacité de travail, tel qu'en l'espèce, n'est pas en droit de notifier la résiliation du contrat de travail endéans le délai de trois jours visé à l'article L.121-6. (2) du Code du travail, sous peine de rendre illusoire la protection légale instituée par l'article L.121-6.(3) du même code en faveur du salarié qui, pour en bénéficier, se voit accorder ledit délai pour faire parvenir à l'employeur le certificat de maladie attestant son incapacité de travail. L'employeur dûment averti de l'état de maladie de son salarié, mais non encore en possession du certificat médical, est partant tenu d'attendre l'expiration du délai de trois jours, avant de pouvoir procéder au licenciement du salarié, tout licenciement prononcé en violation de cette interdiction étant abusif par application de l'article L. 121-6.(3) dernier alinéa du Code du travail.

La protection y visée couvre, au regard de la généralité des termes employés, des journées entières, sans qu'il partant faille la faire cesser le dernier jour à l'heure de fermeture des bureaux de l'employeur au motif que le salarié ne serait plus à partir de ce moment à même de remplir son obligation légale, ce dernier ayant par ailleurs toujours la possibilité au regard des moyens de communication moderne de remettre par quelque moyen que ce soit le certificat en question à l'employeur avant l'échéance dudit délai.

L'arrêt invoqué par l'appelante au moyen de son argumentation (Cour d'appel 8 mars 2004, numéro de rôle 27292) n'est pas applicable dès lors qu'il a trait, contrairement à l'espèce, à un licenciement effectué à un moment où l'employeur n'avait pas encore été informé par le salarié le premier jour de son état de maladie.

L'appel principal de la société n'est partant pas fondé.

Faisant état de ce que la salariée s'est retrouvée du 14 au 26 octobre 2008, puis du 28 novembre au 22 décembre 2008 en congé de maladie, puis en congé de maternité, la société fait valoir que les juridictions du travail sont incompétentes pour statuer sur une demande en paiement d'indemnités pécuniaires de maladie, ce sur quoi l'intimée de répliquer qu'il appartient à l'employeur de faire l'avance des indemnités pécuniaires de maladie pour compte d'un employé privé de sorte que sa demande en condamnation de l'employeur à lui payer des arriérés de salaire serait fondée pour la période du 17 octobre au 22 décembre 2008 et elle conclut partant, par voie d'appel

incident et par réformation du jugement entrepris, à se voir allouer le montant de 5.874,72 €.

C'est d'abord à raison que le tribunal du travail a retenu que l'annulation de la mise à pied et la suppression de ses effets ont pour conséquence que l'employeur doit payer en principe à la salariée les salaires échus depuis le 17 octobre 2008, date de la mise à pied.

C'est cependant à tort qu'il a rejeté la demande pour être irrecevable, car prématurée, l'annulation faisant renaître rétroactivement dans le chef de l'employeur son obligation de payer les salaires. C'est encore à tort que la société soutient pour se soustraire audit paiement que cette obligation n'est que la contre- partie du travail non fourni par la salariée, dès lors que cette dernière a été mise dans l'impossibilité de remplir ses obligations en raison de la mise à pied illégale prononcée par l'employeur.

C'est toujours à tort que l'appelante fait valoir que la salariée s'est trouvée en incapacité de travail et qu'elle ne saurait partant être condamnée à lui avancer respectivement payer les indemnités pécuniaires de maladie à charge définitive de la caisse de maladie compétente dès lors que la salariée, engagée en qualité d'employée privée, bénéficiait de la conservation légale de la rémunération durant la période pour laquelle elle réclame paiement, le tout par application des articles L.121-6.(3) deuxième alinéa du Code du travail et 11 du Code des assurances sociales. C'est partant enfin à tort qu'elle argue de l'incompétence des juridictions du travail pour connaître de ladite demande qui n'est pas à qualifier de demande en versement d'une indemnité pécuniaire de maladie, mais d'arriérés de salaire.

L'intimée réclame le paiement de la somme de 5.874,72 € du chef de salaires impayés du 17 octobre au 22 décembre 2008.

Dès lors cependant qu'il n'est pas contesté que la salariée se trouvait depuis le 22 décembre 2008 en congé de maternité, l'employeur n'était plus tenu de continuer à lui verser son salaire à partir de cette date, l'indemnité pécuniaire de maternité lui étant versée par la caisse de maladie compétente en application de l'article 199 des statuts de l'union des caisses de maladie. La demande est cependant fondée pour l'intégralité de la période antérieure.

La demande portant sur la somme de 5.874,72 € est, quant aux montants la composant, exposée dans le courrier que l'avocat de la salariée a envoyé le 19 janvier 2009 au tribunal du travail. (pièce 8 de Maître Martine Lauer).

Les montants y relevés n'étant pas autrement contestés par l'appelante, il y a lieu de faire partiellement droit à l'appel incident à hauteur de la somme de [690 + 1728,24 + (21/31 de 1.728,24) 1.170,74] 3.588,98 €.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a condamné la société à verser à la salariée une indemnité de procédure.

Au vu du sort réservé à l'appel principal et aux dépens, la demande de la société basée sur l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé et en déboute ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant:

condamne **l**a société à responsabilité limitée A à payer à B du chef d'arriérés de salaire la somme de 3.588,98 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de la société appelante en allocation d'une indemnité de procédure ;

la condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Martine Lauer, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.