Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit juillet deux mille dix

Numéro 35312 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, employée privée, demeurant à F-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 19 août 2009,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B S.A R.L., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Saisi le 13 février 2007 d'une requête de A qui concluait à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, à lui payer des dommages-intérêts du chef de licenciement avec effet immédiat qualifié d'abusif de même que le montant de 1.454,75 € du chef d'indemnité de congé non pris et d'arriérés de salaire, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement du 9 juillet 2009, déclaré régulier le licenciement et dit non fondé l'ensemble des demandes de la requérante. Il a encore rejeté la demande reconventionnelle de la société en dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire et celles des parties en indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 19 août 2009, A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et elle conclut, par réformation, à voir dire abusif le licenciement du 13 novembre 2006 pour principalement avoir été prononcé à l'encontre d'une salariée protégée par l'article L.121-6. du Code du travail et subsidiairement pour ne pas avoir reposé sur une cause réelle et sérieuse. Elle demande à se voir allouer des dommages-intérêts de 6.083,24 € de même qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré régulier et l'appelante a été déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaire du mois de novembre 2006. Elle interjette régulièrement appel incident et conclut, par réformation, à se voir allouer la somme de 5.000 € du chef de procédure abusive et vexatoire, de même qu'une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance. Elle réclame pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 2.000 €.

Discussion

Le licenciement avec effet immédiat a été prononcé par l'employeur en raison de l'absence injustifiée de la salariée des 9, 10 et 13 novembre 2006. La lettre de l'employeur intégralement reproduite dans le corps du jugement et à laquelle la Cour renvoie a été envoyée le 13 novembre 2006.

Le tribunal du travail a rejeté la demande de la salariée tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour avoir été prononcé en période de maladie au motif que la salariée n'avait pas rempli les obligations lui imposées par l'article L.121-6. du Code du travail. Il a retenu que le courrier électronique envoyé par l'appelante le 9 novembre 2006 à une salariée de la société dans lequel A lui fait part de ce qu'elle *« attend le médecin »*, ne valait pas « information » au sens de l'article L.121-6.(1). Il a encore constaté que la salariée n'avait pas fait parvenir jusqu'au 11 novembre 2006 de certificat médical à l'employeur qui, le cinquième jour de son absence,

était en droit de procéder à son licenciement, l'absence ainsi constatée constituant une cause réelle et sérieuse de résiliation.

L'appelante fait valoir avoir averti l'employeur le premier jour de son empêchement de sorte que ce dernier devait attendre la fin du troisième jour pour pouvoir procéder au licenciement, ce dernier jour devant être le 13 novembre 2006, troisième jour ouvrable de l'incapacité de travail. L'ayant cependant déjà licenciée en cours de journée, l'employeur aurait enfreint l'article L.121-6.(3) du Code du travail.

Indépendamment de la question de savoir si le contenu du message électronique envoyé le 9 novembre 2006 à 08:11 heures par l'appelante à Sylvia Fanzone - qui occupe les fonctions d'*executive assistant* auprès de B et dont il n'est pas contesté qu'elle le représente - est susceptible de valoir information de l'employeur de l'état de maladie de la salariée au sens de l'article L.121-6. précité, il suffit de constater en l'espèce que l'appelante n'établit pas que l'employeur était au moment de l'envoi de la lettre de licenciement en possession du premier certificat médical couvrant la période des 9 et 10 novembre 2006 et à plus forte raison de celui établi le 10 novembre 2006 et prolongeant l'incapacité de travail jusqu'au 24 novembre 2006. C'est dans ce contexte en effet à tort que l'appelante soutient que le délai de trois jours inscrit à l'article L.121-6. précité doit être interprété comme ne visant que des jours ouvrables, la loi ne faisant pas cette distinction.

Le licenciement avec effet immédiat du 13 novembre 2006 n'est partant pas abusif pour avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6. (3) du Code du travail.

Le tribunal a encore retenu à bon droit que l'inexécution du salarié de remplir les obligations lui imposées par l'article L.121-6. précité ne constitue pas nécessairement un fait ou une faute autorisant son renvoi immédiat, la juridiction du travail devant rechercher si les faits invoqués à la base du licenciement constituaient une cause réelle et sérieuse rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La juridiction du premier degré a estimé qu'une absence injustifiée de cinq jours permettait à l'employeur de procéder au licenciement de la salariée.

Les 11 et 12 novembre 2006 étant tombés sur un samedi et un dimanche, durant lesquels la salariée n'était pas censée travailler, elle était absente depuis deux jours et demi au moment où l'employeur a envoyé la lettre de licenciement au courant de la journée du 13 novembre 2006.

Le fait pour la salariée de se limiter à envoyer des courriers électroniques à plusieurs membres du personnel de B qui, à l'exception du premier courrier du 9 novembre 2006 où elle *dit attendre le médecin*, ne contiennent aucun message, sauf l'information reprise dans la rubrique *objet*, mentionnant une fois *arrêt maladie 09 et 10 novembre* (courrier envoyé le 10 novembre à 07.41 heures) et une autre fois *prolongation arrêt maladie jusqu'au 24 novembre* (envoyé le même vendredi à 20 heures 52 et lu par l'employeur le 13 novembre à 08.37 heures) ne met pas l'employeur dans la situation de vérifier le caractère justifié des absences de la salariée. Cette dernière se limite en effet à l'informer de ce qu'elle attend le médecin, d'un arrêt maladie des 9 et 10 novembre, puis d'une prolongation jusqu'au 24 novembre 2006, l'employeur étant ainsi supposé être mis en possession d'informations et de l'état d'évolution de la maladie de la salariée qu'elle n'établit cependant pas au moyen des certificats médicaux afférents.

Si partant l'employeur pouvait certes se douter de ce que la salariée, qui avait démissionné de son poste de travail le 8 novembre 2006 avec un préavis de 24 jours, rencontrait des problèmes de santé, les informations lapidaires qu'elles a fournies ne sauraient cependant amener la Cour à qualifier d'abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur, ce dernier pouvant légitimement revendiquer le droit de ne pas devoir se fier aux seules déclarations de la salariée absente de son lieu de travail pour considérer l'absence comme justifiée ou non.

Le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat est partant à confirmer.

L'appelante est à débouter de sa demande en allocation de dommages-intérêts de 6.083,24 € du chef de la réparation des préjudices matériel et moral.

Le jugement du tribunal du travail est encore à confirmer par adoption de sa motivation en ce qu'il n'a pas alloué aux parties d'indemnité de procédure, ni fait droit à la demande de la société en dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire. L'appel incident de la société qui fait grief au tribunal d'avoir décidé de la sorte est partant non fondé.

Au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens, la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter. Celle de la société est également à rejeter étant donné qu'elle ne justifie pas de l'iniquité prévue à l'article 240 du NCPC.

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,

les dit non fondés,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître François Collot, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.