Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept octobre deux mille onze

Numéro 36284 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Jean-Paul TACCHINI, greffier;

Entre:

la société à responsabilité limitée A s. à r.l., faisant le commerce sous la raison sociale « Café XX», établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 4 janvier 2010,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

B, demeurant à F-,

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 26 novembre 2009, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant sur une requête déposée le 15 octobre 2008 par la salariée B, a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 17 décembre 2007 prononcé par son employeur, la société à responsabilité limitée A, faisant le commerce sous la dénomination *Café XX,* et alloué à la salariée la somme de 7.851,75 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis non respecté et de dommages-intérêts, de même que 500 € à titre d'indemnité de procédure.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu que la salariée avait fait informer l'employeur le 14 décembre 2007 qu'elle n'allait pas se présenter à son lieu de travail en raison d'une prolongation de son état de maladie et qu'elle avait remis le certificat médical afférent à l'employeur le 18 décembre 2007 de sorte que même si elle ne se trouvait plus en période de protection légale contre le licenciement le jour du licenciement, l'employeur n'était pas en droit de procéder le quatrième jour de l'absence de la salariée à son renvoi immédiat.

Par exploit d'huissier du 4 janvier 2010, la société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement. Le rôle a été déposé le 9 juillet 2010. Elle conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat et se voir décharger des condamnations prononcées contre elle. Elle demande subsidiairement à voir ramener les dommages - intérêts à de plus justes proportions. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 €.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif. Elle interjette appel incident et entend voir augmenter les dommages-intérêts lui alloués en première instance. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 €.

Le tribunal du travail a retenu qu'il ressortait de la lettre de licenciement que l'employeur avait été averti dès le 14 décembre 2007 que la salariée ne pouvait pas se présenter à son lieu de travail pour cause de maladie et qu'il résultait de l'attestation testimoniale du témoin Muriel qu'elle avait informé l'employeur de ce que l'absence de B serait de 15 jours.

L'appelante admet avoir été informée le 14 décembre 2007 de l'absence de sa salariée pour cause de maladie. Elle conteste cependant avoir été informée par la même occasion de ce que cette absence serait de quelque 15 jours. Elle a été le 18 décembre 2007, soit le lendemain du licenciement, mise en possession du certificat médical qui a déclaré la salariée incapable de travailler du 15 au 31 décembre 2007.

L'information respectivement l'absence d'information de l'employeur quant à la durée de la maladie n'a pas d'incidence sur l'application de l'article L.121-6. du Code du travail étant donné que dans les deux hypothèses, la salariée ne serait pas couverte contre le licenciement par ladite disposition légale. En effet, et la Cour va y revenir, soit l'information quant à la durée de la maladie a été donnée à l'employeur le 14 décembre 2007 et dans ce cas, il appartenait à la salariée de soumettre à l'employeur un certificat médical jusqu'au 16 décembre 2007 au plus tard, ce qu'elle a omis de faire, soit n'en a-t- il pas été informé et l'absence de la salariée est à considérer comme inexcusée à partir du 15 décembre 2007.

La question est dès lors de savoir si l'employeur était en droit de licencier la salariée qui soit l'avait informé le 14 décembre 2007 et averti de ce que l'état d'incapacité se prolongerait jusqu'à la fin du mois de décembre 2007, mais ne lui a pas soumis un certificat médical en - déans le délai légal de trois jours, soit s'il pouvait la licencier le troisième jour d'absence inexcusée, la juridiction d'appel devant apprécier le caractère de gravité de la faute commise.

L'intimée entend, par le biais de sa collègue de travail Murielle, établir avoir informé l'employeur le 14 décembre 2007 de ce que son état de maladie allait se prolonger, l'employeur soutenant pour sa part qu'elle ne s'est décommandée que pour l'unique journée du 14 décembre 2007.

Cette preuve que l'employeur a été informé de ce que l'état d'incapacité de travail de B allait se prolonger pendant quelque 15 jours n'est pas rapportée en l'espèce.

Les différentes attestations testimoniales versent de part et d'autre se contredisent.

Celles produites par l'intimée [témoins Murielle (attestations des 27 février 2008 et 25 octobre 2010) et Michaela, (attestations des 25 octobre 2010 et 17 janvier 2011)] font état de ce que Murielle a informé le gérant A le 14 décembre 2007 vers 11.10 heures de ce que la salariée serait absente pour une durée de quelque quinze jours. Le témoin déclare qu'elle était seule avec le gérant au moment de ladite discussion et affirme de même que le témoin Dumitru que la salariée Cécile Back n'a pas pu y assister étant donné qu'elle ne commence à travailler qu'à 17.00 heures. Le témoin Cécile Back (attestations testimoniales des 8 janvier 2010 et 2 janvier 2011) soutient pour sa part qu'elle a assisté à l'échange d'information et que la salariée Thominé a uniquement informé le gérant de ce que B ne se présenterait pas au travail le 14 décembre 2007 « et n'a rien dit d'autre ». Elle fait état de ce qu'elle se trouvait déjà dans les locaux du café à partir de 11.00 heures étant donné que le gérant devait s'absenter l'après-midi pour

assister au mariage de sa sœur. La « chef du personnel » et compagne du gérant, Flavia, dont le témoignage est à prendre en considération étant donné qu'elle n'est pas, ainsi que soutenu par l'intimée, co-gérante et que son statut de compagne du gérant ne la rend pas incapable de témoigner, déclare dans son attestation du 3 janvier 2011 que la « directrice de salle » Cécile Back avait le 14 décembre 2007 commencé son service à 11.00 heures.

Chaque attestateur a pris position par rapport au contenu des autres témoignages de sorte qu'il est inutile de procéder, au regard des dépositions diamétralement opposées, à l'audition de ces témoins.

Il n'est partant pas établi que l'employeur était informé de ce que la maladie de la salariée se prolongerait au-delà du 14 décembre 2007 de sorte qu'il l'a licenciée avec effet immédiat le 17 décembre 2007, soit le troisième jour d'absence non excusée de l'intimée.

La salariée aurait dû travailler les samedi 15 et dimanche 16 décembre 2007 dans une entreprise de restauration, domaine d'activités qui réalise une grande partie de son chiffre d'affaires durant les fins de semaine. Cette absence d'information a nécessairement désorganisé le service et dénote dans le chef de l'intimée une attitude désinvolte qui rendait immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

L'appel principal de la société est fondé en ce qu'il convient, par réformation, de déclarer le licenciement justifié. L'appel incident de la salariée qui entend voir augmenter les dommages-intérêts alloués par le tribunal du travail pour la réparation du préjudice matériel subi est à rejeter.

L'appelante est à décharger de toutes les condamnations prononcées à sa charge en première instance.

Aucune des parties n'a droit à une indemnité de procédure. B n'y a pas droit au vu du sort réservé à l'appel principal et aux dépens et la société n'établit pas l'iniquité dont question 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,

dit l’appel incident non fondé,

dit l’appel principal fondé,

réformant:

dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 17 décembre 2007,

décharge la société à responsabilité limitée A des condamnations prononcées à sa charge en première instance,

rejette les demandes en indemnités de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose dans leur intégralité à B avec distraction de ceux exposés en instance d’appel au profit de Maître Alain GROSS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.