Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit décembre deux mille onze

Numéro 36404 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, demeurant à L-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 15 juillet 2010,

comparant par Maître Cristina PEIXOTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) B, demeurant à L-,

2) C, demeurant à L-,

intimés aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

A a été licenciée par ses employeurs, B et son épouse C, d'abord avec préavis par courrier recommandé du 26 juin 2009, puis avec effet immédiat par courrier recommandé du 5 août 2009.

Elle avait par courrier recommandé du 14 juillet 2009 demandé communication des motifs à la base du licenciement avec préavis et par même courrier demandé à ses employeurs de lui confirmer par écrit l'accord verbal selon lequel elle pouvait partir en congé du 1er au 23 août 2009.

Par jugement du 8 juin 2010, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 5 août 2009 motif pris de ce que la salariée était restée en défaut d'établir l'accord verbal de ses employeurs quant à la demande de congé mentionnée dans la lettre du 14 juillet 2009 de sorte que son absence de cinq jours de son poste de travail depuis le 1er août 2009 constituait un motif grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La demande afférente de la salariée en indemnisation du chef de licenciement abusif a partant été rejetée. Les défendeurs ont cependant été condamnés à lui payer du chef d'indemnité compensatoire pour 23,5 jours de congé non pris la somme de 1.786 € et une indemnité de procédure de 500 €. Ils ont encore été condamnés à lui remettre la fiche de salaire du mois de juillet 2009 et un certificat de travail dans la quinzaine de la notification du jugement sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard, ainsi qu'à lui payer une indemnité de procédure de 500 €.

Par exploit d'huissier du 13 juillet 2010, A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat et se voir allouer la somme de 10.967,25 € de même qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Le tribunal du travail ayant rejeté l'exception de libellé obscur de la requête introductive d'instance, les intimés réitèrent ce moyen en instance d'appel. Ils relèvent encore appel incident en ce que le tribunal a calculé l'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris sur base d'un travail quotidien de 8 heures alors pourtant que la salariée n'était occupée qu'à raison de 8,5 heures par semaine, donc 1heure 40 par jour. Ils demandent à ce que ladite indemnité soit ramenée à la somme de 446,50 €. Ils réclament une indemnité de procédure de 1.500 €.

I. La régularité du licenciement.

Les intimés soutiennent qu'il ne ressort pas de la requête introductive d'instance si la salariée entend voir déclarer abusif le licenciement avec préavis ou le licenciement avec effet immédiat.

C'est cependant à bon droit et pour des motifs exhaustifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a rejeté l'exception d'irrecevabilité tirée d'un prétendu libellé obscur de la requête introductive d'instance alors qu'en réclamant notamment le paiement d'une indemnité compensatoire pour préavis non respecté, la salariée entendait voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 5 août 2009. Il s'y ajoute qu'en cas d'un licenciement avec préavis suivi d'un licenciement avec effet immédiat prononcé durant ledit préavis, la rupture prématurée des relations de travail s'opère en vertu de ce dernier licenciement de sorte qu'il appartient à la juridiction du travail de n'examiner que la régularité de ce dernier licenciement. Les intimés ne pouvaient dès lors pas se méprendre sur l'objet de la demande et pouvaient utilement préparer leur défense. Le moyen réitéré en instance d'appel que les intimés qualifient erronément d'appel incident est partant à rejeter.

La lettre du 14 juillet 2009 adressée par la salariée aux employeurs contenait d'une part demande de motifs gisant à la base du licenciement avec préavis du 26 juin 2009, et d'autre part demande de pouvoir prendre des congés avec effet à partir du 1er août 2009. L'objet de cette dernière demande ressort clairement de ladite lettre, peu importe la formulation choisie. Le fait pour la salariée de demander à ses employeurs de lui confirmer l'accord verbal lui déjà donné de pouvoir bénéficier d'une période de congé à partir du premier août 2009 constitue nécessairement une telle demande.

La Cour entend souligner que les employeurs de la salariée avaient certes le droit de répondre à la demande de motifs dans le délai d'un mois tel que prévu par l'article L.124 - 5.(2) du Code du travail. Ils l'ont fait par courrier du 5 août 2009 (farde de pièces numéro 4). Ils ont par courrier séparé du même jour (farde de pièces numéro 5) prononcé la rupture du contrat de travail avec effet immédiat en s'appuyant sur l'absence de la salariée depuis le 3 août 2009, jour à partir duquel elle aurait dû reprendre son travail. Ce n'est que dans ce courrier du 5 août 2009 qu'ils prennent position par rapport à la demande de congé de la salariée en les termes suivants :

« Ce courrier (i.e. du 14 juillet 2009) *comprenait également une mention relative à un prétendu accord verbal de vos employeurs pour du congé du 1er août 2009 au 23 août 2009. Vous demandiez que cet accord vous soit officiellement confirmé par écrit.*

Mes parties ont été très fâchées de ce paragraphe alors qu'elles me confirment que vous n'avez jamais formulé une quelconque demande de

congé pour cette période. L'allégation selon laquelle ce congé vous aurait été accordé oralement est donc totalement mensongère et fautive en tant que telle.

Au vu de votre mensonge caractérisé, mes parties ont décidé de ne pas donner suite à votre demande et ce congé ne vous a jamais été accordé ni oralement, ni par écrit……

Manifestement, vous êtes partie en vacances plaçant vos employeurs devant le fait accompli et manifestant à leur égard un manque de respect total….

Votre comportement constitue une violation manifeste de l'obligation de loyauté et de bonne foi à toute relation de travail. »

Aux termes de l'article L. 233-10. premier alinéa du Code du travail, le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Selon l'alinéa deux, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance

Aux termes de l'article 1134 du code civil, les conventions s'exécutent de bonne foi.

S'il est vrai que le salarié ne peut s'absenter de son lieu de travail sans l'accord préalable de l'employeur, ce dernier saisi par ce dernier d'une demande tendant à se voir accorder du congé est tenu de lui donner une réponse dans des délais raisonnables. La demande étant datée du 14 juillet 2009, l'employeur avait suffisamment de temps pour signifier sa prise de position à la salariée avant le premier août 2009.

L'employeur invoque l'article L. 233-10. deuxième alinéa du Code du travail et soutient que la demande de congé doit être introduite au moins un mois avant la date pour laquelle le congé est souhaité.

La lecture de cette disposition telle que faite par l'employeur est erronée dès lors qu'elle entend assurer au salarié qui le demande une information en temps utile afin qu'il puisse aménager ses congés.

Même à supposer que cette disposition ait également pour but de permettre à l'employeur de vérifier en temps utile les disponibilités de son personnel et au besoin d'organiser respectivement de réorganiser son entreprise, ledit délai, qui n'est pas de rigueur et qui ne prévoit pas qu'en cas d'inobservation de ce dernier par le salarié pour introduire sa demande, l'employeur serait en droit soit de toujours la refuser soit même de ne pas répondre à une telle demande avant la date projetée pour l'octroi du congé,

n'affranchissait pas l'employeur en l'espèce de faire connaître sa position à la salariée, ce d'autant plus que l'employeur ne disposait que d'une seule salariée qui ne travaillait qu'à raison de huit heures et demie par semaine.

Loin de mettre son employeur devant le fait accompli, la salariée pouvait légitimement admettre que ce dernier ne s'opposait pas à sa demande de congé, l'employeur n'invoquant aucune impossibilité dans son chef de répondre à la demande avant la date projetée du départ en vacances.

C'est partant à tort que le tribunal du travail a retenu que le salarié n'aurait pas établi que le congé n'avait pas été préalablement sollicité et dûment autorisé par l'employeur. C'est encore à tort qu'il a conclu à une absence injustifiée de la salariée du 1er au 5 août 2009, étant encore entendu qu'il ressort de la lettre de licenciement du 5 août 2009 qu'elle n'aurait dû recommencer à travailler qu'à partir du 3 août 2009.

Le licenciement du 5 août 2009 est abusif pour ne pas reposer sur une cause réelle et sérieuse. Il convient de réformer le jugement de ce chef.

II. L'indemnisation subie du chef de la résiliation abusive

La salariée travaillait pour le compte des époux BC en vertu d'un contrat de travail ayant pris cours le 5 mai 2008 (farde de pièces numéro 1). La durée hebdomadaire se chiffrait à 8 heures et demie.

Elle a droit, par application de l'article L. 124-6. du Code du travail à une indemnité compensatoire de préavis non respecté de deux mois de salaire, dans la proportion des heures normalement prestées. Le calcul s'établit partant comme suit : [173 heures : 40 heures par semaine x 8,5 heures par semaine x 9,7374 (taux horaire) x 2 mois] = 715,94 €. La salariée ne réclamant que la somme de 711,60 €, elle a droit à ce dernier montant.

Elle réclame pour la fixation du dommage matériel la prise en compte d'une période de référence de six mois.

C'est à tort que les intimés soutiennent que le licenciement avec préavis aurait de toute façon mis fin aux relations de travail le 31 août 2009, licenciement régulier et non entrepris par la salariée de sorte que le dommage matériel ne saurait être pris en compte au-delà de cette échéance. Il n'y a en effet plus lieu de s'attarder sur ledit licenciement avec préavis, ce dernier ayant été mis à néant par le licenciement prononcé avec effet immédiat.

Il ressort des pièces versées (farde de Maître Peixoto, numéros 18 et 19) que l'appelante a retrouvé un emploi à partir du mois de septembre 2009 à raison de 7 heures par semaine, puis à partir d'octobre à raison de 12

heures par semaine moyennant un salaire horaire brut de 9,5 € respectivement 13 €.

Compte tenu de ce que l'indemnité compensatoire de préavis couvre les mois d'août et de septembre 2009 et que la salariée a retrouvé dès le mois de septembre un emploi équivalent, elle n'a subi aucun dommage matériel. Sa demande est à rejeter de ce chef.

Le dommage moral subi est à fixer, eu égard aux circonstances du licenciement et à la faible ancienneté de la salariée, à la somme de 350 €.

III. L'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris.

Le tribunal a alloué une indemnité de 1.760 € en prenant comme base de calcul 23,5 jours de congé non pris.

N'ayant cependant pas travaillé à temps plein pour ses employeurs, mais seulement à raison de 8,5 heures par semaine, la salariée ne saurait prétendre, selon les calculs des intimés non contestés par l'appelante, qu'au montant de 446,50 €. L'appel incident est fondé de ce chef.

IV. Les indemnités de procédure

Les demandes respectives des parties sont à rejeter au vu du sort réservé aux dépens et du défaut pour celles- ci de justifier de l'iniquité requise par 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 partiellement fondés,

réformant:

dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 août 2009,

condamne B et C à payer à A la somme de 1.508,10 € avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

rejette les demandes respectives des parties en indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour trois quarts à charge des époux BC et pour un quart à charge de A avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Cristina Peixoto et Nicolas Bauer, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit