

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze novembre deux mille quinze

Numéro 41593 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A., demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 1^{er} août 2014,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,
intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 17 juin 2013, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 12 juin 2013 et s'entendre condamner à lui payer 10.809 € et 50.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, 3.603 € à titre d'indemnité de préavis, 7.833,39 € à titre d'arriérés de salaire, 953,02 € à titre d'indemnité compensatrice pour congé non pris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 26 juin 2014, le tribunal du travail a donné acte à **A.)** de la renonciation à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et de la réduction de sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.067,93 €. Il a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de son recours en application des dispositions de l'article L. 521-4 du code du travail. Il a déclaré régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 12 juin 2013 et non fondées les demandes d'**A.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral. La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a été déclarée fondée à l'égard d'**A.)** et cette dernière fut condamnée de payer à l'ETAT la somme de 1.435,82 €. Le tribunal du travail a refixé l'affaire à une audience ultérieure pour statuer sur la demande en paiement des arriérés de salaire.

Par exploit d'huissier de justice du 1^{er} août 2012, **A.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif, de la décharger de la condamnation intervenue à son égard et de condamner l'employeur au paiement des montants réclamés dans sa requête introductive d'instance. Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut à la confirmation du jugement entrepris. Elle interjette appel incident « en ce qu'il a déclaré la demande en paiement d'arriérés de salaires fondée ». Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 €.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6. (3) du code du travail

Engagée par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à partir du 18 juillet 2012 suivant contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée polyvalente, **A.)** a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé du 12 juin 2013 entièrement reproduit dans le jugement entrepris. Dans la lettre de licenciement l'employeur reproche à la salariée de ne pas avoir donné suite à la convocation de la Caisse Nationale de Santé de se présenter à un examen médical le 13 avril 2013 et de ne pas avoir donné suite à la demande de l'employeur de se présenter auprès du docteur **DR.1.)** pour une expertise médicale en date du 13 mai 2013. Il lui fait encore grief de ne pas avoir répondu à sa demande du 24 mai 2013 invitant la salariée à lui donner une justification relative à sa non-présentation au contrôle médical du 13 mai 2013. Il termine sa lettre en soulignant que suite à l'expiration de la période visée au paragraphe de l'article L. 121-6 du code du travail le licenciement est possible.

A.) estime avoir bénéficié de la protection de l'article L. 121-6 du code du travail au moment de son licenciement. Elle donne à considérer que la Caisse Nationale de Santé l'a informée par courrier du 13 juin 2013 qu'elle a droit aux indemnités de maladie jusqu'à la date du 26 mai 2013 et que son arrêt de travail jusqu'au 26 mai 2013 est reconnu comme justifié, ce qui prouverait que sa maladie à la date du 13 mai 2013 était réelle.

En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs de licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision requise, faute par l'employeur d'indiquer en quoi le grief reproché serait une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible toute relation de travail.

La salariée affirme que le courrier du 7 mai 2013 l'invitant à se soumettre à un contrôle médical auprès du docteur **DR.1.)** le 13 mai 2013 lui serait parvenu tardivement, de sorte qu'elle n'aurait pas eu « la possibilité de s'organiser pour se rendre à cette consultation, alors que son état de santé ne lui permettait pas de se déplacer hors de son domicile ». Elle n'aurait commis aucune faute en ne se rendant pas au contrôle médical au vu de l'envoi tardif de la convocation et au vu du fait que son état de santé ne lui permettait pas de sortir de son domicile.

Quant à l'appel incident, elle donne à considérer que le jugement entrepris n'a pas tranché sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

L'employeur fait valoir que les motifs auraient été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement. Ce serait à bon droit que le tribunal du travail aurait retenu qu'au vu du fait que la salariée, sans motifs valables, ne se présentait pas à l'examen médical de contrôle, l'employeur a réussi à renverser la présomption simple d'incapacité de travail attachée aux certificats médicaux versés par **A.)** et qu'ainsi la salariée ne bénéficiait plus de la protection de l'article L. 121-6 du code du travail.

Quant à la gravité des motifs invoqués à l'appui du licenciement, le fait de ne pas se présenter à la contre-visite médicale organisée par l'employeur et le refus de prendre position à la demande de l'employeur quant aux raisons de cette non-présentation constituent, d'après la société à responsabilité limitée

SOC.1.), des fautes suffisamment graves de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La régularité du licenciement au regard de l'article L.121-6 du code du travail

Aux termes de l'article L. 121-6 (3) du code du travail, *l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

Il n'est pas contesté par la salariée et il est établi par les éléments du dossier que l'appelante était de façon continue en incapacité de travail du 14 novembre 2012 jusqu'au moment du licenciement prononcé le 12 juin 2013. Dès lors la période de protection légale de 26 semaines était révolue au moment de la notification du licenciement et l'employeur avait recouvré le droit de procéder à la résiliation du contrat de travail.

Le jugement du tribunal du travail est à confirmer sur ce point.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 124-10 du code du travail

La précision des motifs

En expliquant que le licenciement est basé sur le fait que la salariée n'a pas donné suite à la convocation de la Caisse Nationale de Santé de se présenter à un examen médical le 12 avril 2013, qu'elle ne s'est pas présentée auprès du docteur **DR.1.)** pour une expertise médicale suite à la convocation de son employeur en date du 13 mai 2013 et qu'elle ne s'est pas non plus excusée pour son défaut de présentation, ainsi que sur le fait de ne pas avoir répondu à la demande de justification de son employeur du 24 mai 2013 relative à sa non-présentation auprès du médecin de contrôle, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a exposé les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave avec suffisamment de précision pour qu'**A.)** puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et les juridictions du travail puissent vérifier que le motif invoqué dans la lettre s'identifie avec celui invoqué en cours de procédure.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

Le délai pour invoquer les motifs

Aux termes des alinéas 1 et 2 de l'article L. 124-10 (6) du code du travail, *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la*

partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

En l'espèce, il convient de constater que non seulement l'employeur a invoqué dans la lettre de licenciement du 12 juin 2013 le fait de ne pas s'être présenté le 13 avril 2013 (il s'agit en fait du 12 avril 2013) au contrôle médical auquel la salariée fut convoquée par la Caisse Nationale de Santé à l'appui des griefs postérieurs de ne pas avoir donné suite à la convocation à l'examen médical auprès du docteur **DR.1.)** en date du 13 mai 2013 et de ne pas avoir répondu à sa demande de justification du 24 mai 2013, mais encore que l'employeur n'a eu connaissance du fait de la non-présentation au contrôle médical du 12 avril 2013 que par courrier lui adressé par la Caisse Nationale de Santé en date du 28 mai 2013, partant dans le mois précédant la date du licenciement.

Les faits ont dès lors été invoqués dans le délai prévu à l'article L. 124-10 (6) du code du travail.

Le caractère réel et la gravité des motifs invoqués

A.) admet ne pas s'être présentée à l'examen médical du 12 avril 2013 auquel elle fut convoquée par la Caisse Nationale de Santé, tout comme elle admet ne pas avoir donné suite à la convocation de l'employeur de se soumettre à un contrôle médical auprès du docteur **DR.1.)**. Elle ne conteste pas non plus ne pas avoir répondu à la demande de justification de l'employeur quant à sa non-présentation.

Même si l'employeur reste en défaut d'établir que la convocation à l'examen médical auprès du docteur **DR.1.)** fut parvenue en temps utile à la salariée pour lui permettre de s'organiser afin de respecter ce rendez-vous, il aurait appartenu à cette dernière de répondre au courrier de justification de son employeur et de lui expliquer les raisons de sa non-présentation, voire de demander un report de l'examen médical.

En ne se présentant pas au contrôle d'examen médical lui fixé par la Caisse Nationale de Santé amenant celle-ci à prendre la décision de refuser le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie à partir du 13 avril 2013 et en ne répondant pas au courrier de justification lui adressé par son employeur relatif à la non-présentation à l'examen médical auprès du docteur **DR.1.)**, la salariée, qui a été aux services de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** depuis moins d'un an au moment de son licenciement, a mis l'employeur dans l'impossibilité de vérifier la réalité de son état d'incapacité de travailler et elle a par ses agissements irrémédiablement et définitivement ébranlé la confiance de l'intimée. Le fait que la Caisse Nationale de Santé, après une nouvelle appréciation du dossier en date du 11 juin 2013, a reconnu justifié l'arrêt de travail d'**A.)** jusqu'au 26 mai 2013 et est intervenue dans l'indemnisation de la période d'arrêt de travail du 13 avril 2013 au 26 mai 2013, est sans incidence

sur l'appréciation du caractère de gravité de la faute commise par la salariée, cette décision n'ayant pas été à la connaissance de l'employeur au moment du licenciement.

Le jugement entrepris ayant déclaré régulier et justifié le licenciement intervenu par lettre du 12 juin 2013 et non fondées les demandes d'**A.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral est en conséquence à confirmer.

L'appel incident

Le tribunal du travail ayant sursis à statuer quant à la demande d'**A.)** en paiement d'arriérés de salaire, l'appel incident de l'employeur afférent à cette demande est irrecevable.

La demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement de 1.435,82 € du chef des indemnités de chômage allouées à **A.)**, principalement à l'encontre de cette dernière et subsidiairement à l'encontre de l'employeur.

L'article L. 521-4 (6) premier alinéa du code du travail dispose que « *Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision* ».

Il découle du libellé de ce texte que, du moment qu'il est établi que l'ETAT a déboursé des indemnités de chômage par provision, la juridiction déclarant justifié le licenciement du salarié est obligée de condamner ce dernier au remboursement de ces montants.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

A.) requiert une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel. La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Comme **A.)** succombe dans son appel et doit supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour les deux instances est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident irrecevable ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 26 juin 2014;

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

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Jean TONNAR et Georges PIERRET, avocats constitués.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.