

Arrêt N° 93/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt juin deux mille seize

Numéro 42506 du rôle.

Composition:

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

Entre:

l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE A.), établie à L-(...), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 12 juin 2015,

comparaissant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) Mme B.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparaissant par Maître Claude WASSENICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 27 avril 2015, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 26 février 2013 de Mme B.) par la commune d'A.). Il a alloué des indemnités de 1.638,57 euros et 1.500 euros au titre des préjudices matériel et moral et a condamné la commune à rembourser à l'Etat le montant de 9.686,11 euros au titre des indemnités de chômage.

Par acte d'huissier de justice du 12 juin 2015, l'employeur a régulièrement formé appel contre le jugement, qui lui a été notifié le 5 mai 2015.

Par conclusions des 17 août et 15 septembre 2015, la salariée et l'Etat ont régulièrement formé appel incident.

2. La précision des motifs

L'employeur critique le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

La salariée conclut à la confirmation du jugement qui a décidé que le licenciement était sans motifs réels et sérieux. Elle soutient que le licenciement serait aussi abusif, les motifs du licenciement n'étant pas indiqués avec la précision requise. En effet, la mention que l'employeur « *devait se réorganiser chaque matin* » ne lui permettrait pas de « *faire la preuve de la fausseté des griefs invoqués* ».

Dans la lettre de motivation du 26 mars 2013, l'employeur relève que la salariée, ayant appris le décès de son père, s'est absentée de son lieu de

travail le samedi 19 janvier 2013. Elle a informé sa collègue qui à son tour a informé le concierge, leur chef hiérarchique. Le mari de la salariée a aussi informé le concierge de la raison de l'absence et a sollicité un congé ordinaire du 24 au 26 janvier 2013, qui a été accordé, en plus du congé extraordinaire de droit du 21 au 23 janvier.

La salariée était absente de manière injustifiée les 28, 29 et 30 janvier 2013, pendant trois jours consécutifs, sans qu'elle n'ait informé l'employeur, « *qui était dans l'ignorance complète quant au retour de la salariée et devait se réorganiser chaque matin.* »

L'employeur indique encore que, le 31 janvier 2013, il a reçu un certificat médical relatif à l'incapacité de travail du 30 janvier au 2 février 2013. Cependant, le 30 janvier, il n'a pas été informé d'une absence en raison de la maladie.

L'indication que le licenciement est motivé par l'absence injustifiée pendant trois jours consécutifs, dont la date est indiquée, répond à l'exigence de précision.

Le moyen de la salariée n'est pas fondé.

3. Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

L'employeur soutient que l'absence injustifiée pendant trois jours consécutifs justifie un licenciement avec préavis.

La salariée conclut à la confirmation du jugement qui a décidé qu'« *en licenciant ... - même avec préavis - au seul motif qu'elle est revenue avec trois jours de retard des obsèques de son père, retard dont l'origine a été portée à sa connaissance par un certificat du 22 février 2013, l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'A.) a procédé de façon intempestive et avec une légèreté blâmable, la salariée se trouvant à ses services depuis plus de six ans sans qu'elle n'ait jamais fait l'objet d'aucun avertissement.* »

Le 19 janvier 2013, la salariée a reçu l'information du décès de son père. Au vu de son billet d'avion, elle est partie au Cap Vert le 19 janvier et devait revenir le 27 janvier. Suivant l'agence de voyage, l'avion avait du retard au départ de Luxembourg, de sorte que la correspondance pour le Cap Vert n'a pas pu être prise. En raison de ce désagrément, la compagnie aérienne a reporté le vol de retour au 30 janvier.

La salariée soutient qu'elle n'aurait connu la date du vol de retour qu'au dernier moment. Au vu du relevé des appels de son téléphone portable, elle a téléphoné à son employeur lundi 28 janvier 2013, à 9 h 56 et à 9 h 57. Elle explique qu'elle a tenté de le joindre.

Il est établi que la salariée était absente les 28, 29 et 30 janvier 2013.

Le 30 janvier 2013, la salariée a effectué son vol de retour du Cap Vert. Le 31 janvier, l'employeur a reçu un certificat médical établi au Luxembourg attestant une incapacité de travail du 30 janvier au 2 février.

Le salarié a l'obligation contractuelle de prêter son travail les jours prévus. En cas de maladie, il est tenu d'informer son employeur dès le premier jour de maladie. En cas d'empêchement pour un autre motif, il est aussi tenu d'informer son employeur de son empêchement et il ne peut pas se contenter d'expliquer son absence de plusieurs jours au moment de son retour.

Pendant trois jours, l'employeur était sans nouvelles de sa salariée absente. Le troisième jour d'absence, premier jour de maladie, il n'a pas été informé de l'absence en raison de la maladie.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la salariée, sachant que la compagnie envisageait de prévoir un report du vol du 27 janvier, ait été empêchée d'avertir son employeur qu'elle ne pourrait pas travailler le 28 et de solliciter un congé additionnel, ou de l'informer, personnellement ou par son mari ou une autre personne, durant les journées des 28 et 29 janvier qu'elle n'est pas partie le 27 janvier, comme prévu, qu'elle ne ferait le voyage du retour que le 30 janvier et ne pourrait pas travailler les 28, 29 et 30 janvier.

Le 30 janvier, premier jour de maladie, elle n'a pas informé son employeur.

Dans ces circonstances, le licenciement avec préavis du 26 février 2013, après convocation du 6 février et entretien préalable du 22 février est justifié.

L'appel de l'employeur est fondé.

4. L'indemnisation et les indemnités de chômage

Le licenciement n'étant pas abusif, l'appel de l'employeur tendant à être déchargé de la condamnation à indemniser et à rembourser les indemnités de chômage est justifié.

Par contre, l'appel de la salariée qui tend à l'augmentation du montant des dommages-intérêts et l'appel de l'Etat qui tend à l'augmentation du montant des indemnités de chômage à rembourser sont à rejeter.

5. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la salariée conclut à l'allocation d'indemnités de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.000 euros pour chaque instance.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que son appel et sa demande sont à rejeter.

La salariée n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, son appel tendant à l'augmentation de l'indemnité allouée en première instance et sa demande sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel de l'administration communale de A.) recevable et fondé,

déclare les appels de Mme B.) et de l'Etat recevables mais non fondés,

réformant, dit que le licenciement avec préavis du 26 février 2013 est fondé,

décharge l'administration communale de A.) des condamnations prononcées en première instance,

rejette les demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme B.) aux dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maîtres Guy CASTEGNARO et Georges PIERRET.

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.