

Texte anonymisé

Ce texte anonymisé a uniquement une valeur documentaire. Il importe de noter qu'il n'a pas de valeur juridique.

Arrêt N° 81/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze juin deux mille dix-sept

Numéro 43352 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), premier conseiller, président;
MAGISTRAT2.), premier conseiller;
MAGISTRAT3.), conseiller;
GREFFIER1.), greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.AR.L., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par sa gérante,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de LIEU1.) du 5 février 2016,

comparaissant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à LIEU1.),

et:

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparaissant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à LIEU1.).

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 28 février 2014, PERSONNE1.), au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité de coiffeuse depuis le 21 mai 2012 et licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 26 novembre 2013, a saisi le Tribunal du travail de Luxembourg d'une action tendant, d'une part, à voir déclarer le licenciement « irrégulier et abusif » et, d'autre part, au paiement de diverses sommes et à la remise, par l'employeur et sous peine d'astreinte, de la fiche de salaire du mois de novembre 2013 et du formulaire U1 rectifiés.

Par jugement contradictoirement rendu le 14 janvier 2016, le Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré le licenciement abusif sur le fondement de l'article L.121-6. du Code du travail pour être intervenu pendant une période de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, condamné l'employeur au paiement de la somme de 6.564,37 € avec les intérêts légaux à titre d'indemnité compensatoire de préavis (3.073,66 €), de réparation du préjudice moral (1.000 €) et d'arriérés de salaires (2.490,71 €), du montant de 300 € à titre d'indemnité de procédure ainsi que des frais et dépens de l'instance, et condamné l'employeur à la remise de la fiche de salaire du mois de novembre 2013 et du formulaire U1 rectifiés dans les quinze jours de la notification du jugement sous peine d'une astreinte limitée à 800 €. Il a en outre limité à la somme de 444,17 € l'exécution provisoire de la condamnation au paiement à PERSONNE1.) et a condamné celle-ci reconventionnellement à rembourser à l'employeur la somme de 2.046,54 € du chef d'un trop-perçu de salaire.

Par exploit d'huissier de justice du 5 février 2016, la société SOCIETE1.) SARL a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié en date du 19 janvier 2016. Elle demande principalement, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement soit déclaré régulier et qu'elle soit déchargée de toutes les condamnations prononcées contre elle. Subsidiairement, elle entend voir dire non fondée, sinon réduire, la demande en réparation du préjudice moral et dire que la remise de la fiche de salaire du mois de novembre 2013 et du formulaire U1 rectifiés interviendra dans les 15 jours de la signification de l'arrêt à intervenir. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance, de 3.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais des deux instances avec distraction au profit de Maître AVOCAT1.).

PERSONNE1.) a relevé appel incident du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté sa demande en paiement du montant de 3.810,63 € en réparation du préjudice matériel. Elle conclut au débouté des demandes adverses en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite, à son tour, une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.). Pour le surplus, elle conclut à la confirmation du jugement déferé.

La société SOCIETE1.) SARL conclut au débouté de l'appel incident et, par voie de conséquence, à la confirmation du jugement déféré sur ce point. Elle conclut encore au débouté de la demande de la partie intimée en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

En congé de récréation jusqu'au samedi 16 novembre 2013 inclus, PERSONNE1.) aurait dû reprendre le travail le lundi 18 novembre 2013.

Toutefois, suivant certificat médical établi en date du 15 novembre 2013, le Dr. PERSONNE2.), médecin généraliste, prescrit à PERSONNE1.) un arrêt de travail pour la période allant du vendredi 15 novembre 2013 au lundi 25 novembre 2013 inclus en raison, notamment, de douleurs au poignet, d'autres éléments d'ordre médical figurant sur l'arrêt de travail étant illisibles.

A son issue le 25 novembre 2013, cette première période d'incapacité de travail est immédiatement suivie, sans reprise de travail par PERSONNE1.), d'une seconde période d'incapacité de travail s'étendant du 26 novembre 2013 au 17 décembre 2013 aux termes d'un avis d'arrêt de travail établi en date du 26 novembre 2013 par un autre praticien et pour une autre raison médicale, mentions qui sont illisibles.

PERSONNE1.) envoie le premier certificat d'incapacité de travail à son employeur sous pli recommandé remis à la poste française en date du 16 novembre 2013 et délivré au destinataire en date du 28 novembre 2013.

Elle remet le second certificat d'incapacité de travail à la poste française en date du 26 novembre 2013, le pli recommandé ayant été délivré en date du 29 novembre 2013.

Par lettre portant la mention « lettre recommandée » et la date du 26 novembre 2013, la société SOCIETE1.) SARL licencie PERSONNE1.) avec effet immédiat pour absence injustifiée du 18 novembre 2013 au 26 novembre 2013 ayant apporté une gêne importante au bon fonctionnement de la société.

Se basant sur une attestation testimoniale établie le 17 janvier 2014, par laquelle TEMOIN1.) déclare que « J'atteste avoir prévenu par téléphone le 16-11-13 Mme TEMOIN2.) que Mlle PERSONNE1.) était en arrêt maladie jusqu'au 25-11-13 inclus, et qu'elle se faisait opérer le 26 novembre 2013 et donc ne pourrait pas travailler ce jour même », la juridiction du premier degré a dit que le licenciement est abusif sur le fondement de l'article L.121-6. du Code du travail en retenant que « PERSONNE1.) a établi avoir accompli la diligence d'informer l'employeur de son absence le premier jour et avoir posté l'envoi recommandé le 16 novembre 2013. Cet envoi a été réceptionné par la Caisse nationale de santé dans les trois jours et il est très probable que l'employeur a été avisé également à la même date, mais ne l'a retiré qu'en date du 28 novembre 2013 ».

La société SOCIETE1.) SARL fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement abusif pour être intervenu pendant la période de protection contre le licenciement instituée par l'article L.121-6. du Code du travail, alors qu'il aurait

dû constater que la première période d'incapacité de travail avait pris fin le 25 novembre 2013 et, le licenciement étant intervenu le 26 novembre 2013, que PERSONNE1.) n'avait pas prévenu son employeur en date du 26 novembre 2013 de la prolongation de son arrêt de travail à partir de cette même date, de sorte qu'à la date du licenciement, elle ne se serait plus trouvée protégée contre le licenciement en vertu de l'article L.121-6. du Code du travail.

PERSONNE1.), tout en approuvant que les conditions d'application de l'article L.121-6 du Code du travail étaient exclusivement à apprécier pour la période ayant pris cours le 26 novembre 2013, dès lors que le licenciement était intervenu en date du 26 novembre 2013, donc le lendemain de l'expiration de la première période d'incapacité de travail et le premier jour d'absence de la seconde période d'incapacité de travail, estime toutefois qu'elle a rapporté tant la preuve d'avoir informé l'employeur à l'avance de son absence en date du 26 novembre 2013, une opération ayant de longue date été programmée pour ce jour, et de lui avoir fait parvenir le certificat médical d'incapacité y afférent endéans le délai légal de trois jours.

Elle se rapporte à cet effet à l'attestation testimoniale de TEMOIN1.) qui non seulement aurait en date du 16 novembre 2013 informé l'employeur, par un appel téléphonique passé à TEMOIN2.), responsable du salon de coiffure, que PERSONNE1.), incapable de travailler, serait absente du lieu de travail jusqu'au 25 novembre 2013 inclus suite à une foulure du poignet droit en date du 15 novembre 2013 pendant ses congés de récréation, mais qui, de plus, aurait aussi prévenu l'employeur que cette absence se prolongerait puisque PERSONNE1.) devait se soumettre en date du 26 novembre 2013 à une opération chirurgicale programmée, en l'occurrence pour l'ablation de kystes mammaires. Le certificat médical d'incapacité de travail du 26 novembre 2013, remis à la poste sous pli recommandé le même jour, aurait été remis à l'employeur en date du 29 novembre 2013, soit dans le délai de trois jours.

Elle fait valoir que l'information de l'employeur ne doit pas obligatoirement avoir lieu le premier jour de l'incapacité de travail, mais que celui-ci doit avoir été prévenu au plus tard le premier jour d'absence du salarié pour cause de maladie ou d'incapacité de travail, de sorte que cette information peut valablement être transmise à l'employeur dès avant le premier jour d'absence du salarié incapable de travailler.

Elle conclut dès lors à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a dit le licenciement abusif pour être intervenu pendant une période de protection contre le licenciement pour incapacité de travail déclarée.

Tout comme en première instance, la société SOCIETE1.) SARL conteste avoir reçu une quelconque information quant à l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail, que ce soit à la date du 18 novembre 2013 et les jours subséquents ou encore à la date du 26 novembre 2013, jour du licenciement avec effet immédiat. Au soutien de ses contestations, elle fait état d'une attestation testimoniale émanant de la responsable du salon de coiffure, TEMOIN2.), déniait

avoir été prévenue par TEMOIN1.) en date du 16 novembre 2013, et fait grief aux juges de première instance de l'avoir écartée.

Elle fait valoir en tout état de cause que l'article L.121-6. du Code du travail oblige le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident d'en informer l'employeur le jour même de l'empêchement.

Or, en l'espèce, il résulterait des développements de la partie adverse que celle-ci n'a pas informé l'employeur le premier jour du début de la nouvelle période d'incapacité de travail.

De ce fait, l'employeur n'aurait pas été tenu de considérer que la salariée avait réellement subi une intervention chirurgicale le 26 novembre 2013, d'autant plus qu'il n'avait pas encore reçu le certificat médical en relation avec la première période d'incapacité de travail.

Même à supposer que TEMOIN1.) eût téléphoné à l'employeur pour le prévenir de l'absence de PERSONNE1.), seul le certificat médical attestant l'incapacité de travail de la salariée pour raisons médicales aurait pu convaincre l'employeur qu'elle était réelle.

L'article L.121-6. du Code du travail dispose aux paragraphes (1), (2) et (3), alinéa 1:

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) 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.

Les mêmes prescriptions s'imposent au salarié et à l'employeur lorsque, à l'issue d'une première période d'incapacité de travail, celle-ci se poursuit au-delà du délai initialement prévu ou, fait plus rare, lorsque, à l'expiration d'une première période d'incapacité de travail, une deuxième période d'incapacité pour une raison de santé différente s'enchaîne sans interruption.

L'obligation du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident d'en avertir l'employeur le jour même de l'empêchement vise des

empêchements inopinés et aucun texte légal n'interdit au salarié, lorsqu'il obtient connaissance d'une incapacité de travail pour raisons de santé prévisible à la suite d'une opération chirurgicale programmée, d'en informer l'employeur le plus tôt possible, peu important que cette information lui soit transmise plusieurs jours, voire semaines à l'avance.

En effet, il est alors dans l'intérêt de l'employeur d'être mis le plus vite au courant de l'absence prévisible du salarié afin qu'il puisse en temps utile effectuer les démarches nécessaires pour régler le bon fonctionnement du service pendant l'absence du salarié.

Par ailleurs, lorsque l'incapacité de travail survient, comme en l'espèce, pendant une période de congé de récréation, le salarié incapable de travailler peut, sans y être obligé, en informer l'employeur le jour même de la survenance de l'événement - dans ce cas, les jours de congé coïncidant avec ceux d'incapacité de travail seront reportés aux conditions posées par les dispositions de l'article L.233-11. du Code du travail - , mais il doit le faire au plus tard le jour même de l'empêchement s'il s'agit du jour prévu pour la reprise du travail.

En vertu de l'article 403 du nouveau code de procédure civile, le juge peut toujours procéder, par voie d'enquête, à l'audition de l'auteur d'une attestation.

Etant déterminants pour l'appréciation de la régularité du licenciement avec effet immédiat au regard de l'article L.121-6. du Code du travail, la Cour d'appel estime qu'il est opportun d'entendre TEMOIN1.) sur les faits dont il a attesté.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du conseiller désigné à ces fins,

reçoit les appels principal et incident;

avant tout autre progrès en cause, ordonne l'audition de l'auteur de l'attestation testimoniale versée en cause, à savoir :

TEMOIN1.), né le DATE1.) à LIEU2.) (F), demeurant à F-ADRESSE2.),

sur les faits suivants :

« En date du 16 novembre 2013, TEMOIN1.) a prévenu TEMOIN2.) par téléphone que PERSONNE1.) était en arrêt maladie jusqu'au 25 novembre 2013 inclus et que, devant subir une opération en date du 26 novembre 2013, elle serait à nouveau incapable de travailler à partir du 26 novembre 2013 ».

fixe l'enquête au mardi 26 septembre 2017 à 09 :00 heures, pour entendre le témoin précité;

fixe la contre-enquête au mardi 26 septembre 2017 à 09 :30 heures, pour entendre le témoin :

TEMOIN2.), née le DATE2.) à LIEU3.) (P), demeurant à F-ADRESSE3.),

en la salle des enquêtes CR.4.28, au quatrième étage, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg;

commet de ce devoir d'instruction Madame le premier conseiller MAGISTRAT2.);

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre;

réserve le surplus et les frais.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), premier conseiller, président, en présence du greffier GREFFIER1.).