

Arrêt N° 25/22 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre février deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00816 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Christophe WAGENER, greffier assumé.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée SOC1, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son, sinon ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine Haagen en remplacement de l'huissier de justice Tom Nilles d'Esch-sur-Alzette du 8 juin 2021,

comparant par Maître Nicolas Bannasch, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

A, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit Haagen,

défaillante.

LA COUR D'APPEL :

Par requête déposée le 25 janvier 2021, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1 (ci-après SOC1) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifia d'abusif, la somme de 8.813,64 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 2.203,41 euros au titre d'indemnité de départ. Suivant demande reconventionnelle, SOC1 a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Suivant jugement du 17 mai 2021, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat que SOC1 a prononcé à l'égard d'A, a déclaré fondées les demandes indemnitaires de cette dernière, a condamné SOC1 à payer à A le montant de 11.017,05 euros et a débouté SOC1 de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier de justice du 8 juin 2021, SOC1 a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il est constant en cause qu'A a été engagée par la société à responsabilité limitée B avec effet au 14 octobre 2013, que son contrat a été repris par SOC1 à compter du 1er avril 2019, qu'elle a travaillé comme caissière et qu'elle a été en arrêt de travail pour raisons de santé, arrêt venu à expiration le 10 octobre 2020.

Le 9 octobre 2020, A a été placée en détention provisoire.

En date du 12 octobre 2020, le mandataire d'A a contacté SOC1 par voie téléphonique. Par courriel du 15 octobre 2020, ce même mandataire a informé SOC1 que sa mandante « *ne peut pas se rendre sur son lieu de travail suite à un drame familial* ».

Suivant courrier du 20 octobre 2020, SOC1 a entendu résilier le contrat de travail la liant à A avec effet immédiat, lettre dont la teneur est la suivante :

« (...) Selon votre dernier certificat médical, vous deviez commencer à travailler le 10 octobre 2020.

Cependant, jusqu'à ce jour, vous ne vous êtes pas présentée au travail, sans nous en avertir personnellement, juste par intermédiaire de Monsieur PERS1 le 12 octobre 2020 par téléphone et le 15 octobre 2020 par mail.

Ces interventions ne justifient pas votre absence.

Or à ce jour, on n'a plus de nouvelles et on n'a toujours pas reçu de certificat d'incapacité de travail et après vérification la CNS n'a pas non plus reçu un certificat justifiant votre absence à partir du 10 octobre 2020.

Vous comprendrez que ce comportement est de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Ainsi, conformément à l'article L.124-10 du code du travail, nous sommes au regret de vous signifier la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail. (...) ».

SOC1 reproche à la juridiction de première instance d'avoir déclaré abusif le licenciement prononcé à l'encontre d'A et d'avoir fait droit aux demandes indemnitaires de cette dernière.

L'appelante conclut, par réformation du jugement entrepris, en réitérant ses moyens de défense présentés en première instance, à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son encontre et à se voir allouer une indemnité de procédure de 500 euros, qui aurait été rejetée à tort par le tribunal. Elle sollicite par ailleurs l'octroi d'une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

A n'a pas constitué avocat en instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Tel que l'a rappelé à bon droit le tribunal, il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes : 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif, 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture, et, 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, la cause invoquée doit revêtir une gravité telle qu'elle rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

L'article L.124-10 (2), alinéa 2, du Code du travail précise à ce sujet que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

Si la présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat de sorte que l'absence injustifiée pendant plusieurs jours justifie - en principe - un renvoi immédiat, il n'en demeure pas moins que la gravité de la situation doit être analysée par le tribunal in concreto, et notamment en tenant compte du contexte de l'absence, de l'ancienneté du salarié et des conséquences de l'absence injustifiée sur le fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, SOC1 explique qu'A aurait souhaité quitter l'entreprise et qu'une convention de résiliation d'un commun accord entre parties aurait été préparée à cet effet à la mi-février 2020. A n'aurait néanmoins pas signé cette convention par la suite. Depuis lors, A n'aurait pas repris son poste de travail, alors qu'elle se serait trouvée en « *congé maladie* », et qu'elle aurait « *clairement informé son employeur de sa volonté de ne plus travailler pour SOC1* ».

SOC1 souligne que l'appel téléphonique du mandataire d'A en date du 12 octobre 2020 n'aurait porté que sur la demande de ce dernier à lui fournir l'adresse électronique de SOC1 et le courriel du 15 octobre 2020 n'aurait pas précisé qu'A se trouvait en détention provisoire, ni si et quand cette dernière entendait reprendre son travail. Ainsi, après dix jours d'absence, A n'aurait toujours ni justifié, ni indiqué la durée de son absence, de sorte que SOC1 aurait été dans l'incertitude totale quant à une éventuelle reprise de poste et « *ce d'autant plus que la volonté d'A de ne plus travailler auprès de SOC1 était de notoriété publique* ».

Ce ne serait que le 12 novembre 2020, que le mandataire d'A aurait informé SOC1 de la raison de l'absence de cette dernière, à savoir sa détention provisoire depuis le 9 octobre 2020.

Or, contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, A aurait eu toute latitude pour informer son employeur de la détention provisoire, n'ayant pas été dans l'impossibilité de communiquer avec l'extérieur. En refusant d'informer son employeur de sa détention, A aurait renoncé à solliciter la suspension de son contrat de travail. Ainsi, au jour du licenciement, SOC1 aurait été dans l'ignorance complète de la situation d'A et du sort qu'elle devait réserver à son emploi, ce qui « *reflèterait une désinvolture de nature à faire*

perdre toute confiance que l'employeur devait avoir en son salarié », justifiant le licenciement sans préavis.

SOC1 fait encore plaider qu'en raison du défaut d'A d'avertir son employeur « *plus tôt* », afin de lui permettre de prendre des dispositions pour pourvoir à son remplacement et d'organiser la répartition des tâches, le fonctionnement de l'entreprise aurait été perturbé, perturbation qui serait présumée et qui ne devrait plus être prouvée par elle.

L'appelante reproche encore au tribunal d'avoir « *érigé A en salariée exemplaire* », au motif qu'elle aurait été toujours disponible pour son employeur, alors qu'A aurait été le plus souvent « *l'instigatrice des changements de postes dont elle faisait l'objet* » et qu'elle n'aurait accepté que les changements qui lui convenaient.

La Cour constate que c'est à juste titre que la juridiction de première instance, pour apprécier la gravité de la situation ayant donné lieu au licenciement, a analysé concrètement les circonstances de l'espèce.

Ainsi, le fait pour A de se trouver en détention provisoire, situation involontaire de sa part, a constitué la raison pour laquelle elle n'a pas pu se rendre à son travail le 10 octobre 2020, le certificat attestant de son incapacité de travail ayant expiré le jour suivant son placement en détention provisoire.

En outre, dans la mesure où A a chargé son mandataire de l'époque de prévenir son employeur de son impossibilité de reprendre le travail à la date prévue, l'existence ou non de difficultés pour elle, en tant que détenue au centre pénitentiaire, de communiquer aisément avec le monde extérieur ne porte pas à conséquence.

Même sans connaître le contenu de l'entretien téléphonique du mandataire d'A avec le gérant de SOC1 en date du 12 octobre 2020, il résulte du courriel du 15 octobre 2020 que ce mandataire a informé l'employeur dans les termes suivants : « *Actuellement ma mandante n'est pas en mesure de se rendre sur son lieu de travail suite à un drame familial. Je reviendrai à vous dans les plus brefs délais dès que j'aurai d'autres informations* ».

Or, tel que l'a relevé à juste titre le tribunal, à peine cinq jours après réception de ce courrier au contenu alarmant, et sans demander des explications complémentaires à l'avocat signataire, SOC1 a décidé de renvoyer sa salariée A avec effet immédiat.

S'il est certes constant en cause, A n'ayant pas soutenu le contraire en première instance, que SOC1, avant sa lettre de licenciement, n'a pas connu la raison précise de l'absence d'A et n'a, de ce fait, pas su anticiper une durée prévisible de cette absence, toujours est-il que le mandataire d'A

a informé SOC1 de la survenance d'un drame familial et que la salariée, avant cet évènement, s'est trouvée en incapacité de travail, selon l'appelante, depuis plusieurs mois déjà.

Par ailleurs, les explications de SOC1 tendant à minimiser la disponibilité dans le passé d'A de s'arranger avec ses collègues de travail concernant des changements au niveau du planning, outre qu'elles manquent d'être établies, sont dépourvues de pertinence, étant donné qu'A a cumulé une ancienneté de sept années et que l'employeur ne fait pas valoir, pièces à l'appui, des comportements inappropriés, voire des antécédents professionnels de sa salariée durant cette période d'exécution de la relation de travail.

Il est certes vrai que toute absence injustifiée d'un salarié a forcément pour conséquence une perturbation du service de l'employeur, dès lors qu'un ou plusieurs autres salariés doivent nécessairement accomplir la tâche du salarié absent (dans le même sens, CA, 12 juillet 2007, n° 31538), il n'en reste pas moins que l'envergure de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise peut varier, notamment, eu égard à la nature du travail presté par le salarié. Il convient de rappeler à cet égard qu'A était engagée comme caissière, poste qui ne requiert pas de qualifications spécifiques, et que selon les renseignements fournis par l'appelante elle-même, A n'avait pas repris son poste de travail, pour raisons de santé, depuis la mi-février 2020 déjà et qu'elle avait, toujours selon l'appelante, affiché clairement sa volonté de ne plus travailler pour SOC1.

SOC1 ne saurait dès lors prétendre avoir été prise au dépourvu du jour au lendemain par l'absence d'A, alors qu'elle avait déjà pourvu au remplacement de cette dernière depuis la mi-février 2020.

La Cour retient que dans les circonstances particulières de l'espèce, l'absence injustifiée d'A durant six jours ouvrables, bien qu'elle ait pu justifier un licenciement avec préavis, n'est pas suffisamment grave pour prononcer un licenciement avec effet immédiat.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 20 octobre 2020.

Quant aux montants réclamés, SOC1 estime que c'est à tort que le tribunal a déclaré fondées les demandes d'A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ. L'appelante ne motive cependant pas autrement ce grief.

C'est à bon droit, et par des motifs que la Cour adopte, que le tribunal a déclaré fondées les demandes d'A en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ à hauteur des montants réclamés de respectivement 8.813,64 euros et 2.203,41 euros.

SOC1 ayant succombé au litige en première instance, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée à juste titre.

Il s'ensuit que l'appel relevé par SOC1 n'est pas fondé.

Au vu de l'issue de son recours, la demande de SOC1 en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne saurait être accueillie non plus.

A n'a pas constitué avocat. La signification de l'acte d'appel n'ayant pas été faite à sa personne, l'arrêt à intervenir sera rendu par défaut à son égard, en application de l'article 79, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière civile, statuant par défaut à l'égard d'A et contradictoirement à l'égard de la société à responsabilité limitée SOC1, en application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement déféré dans la mesure où il a été entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1 en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1 aux frais et dépens de l'instance d'appel.