

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°28/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit mars deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2020-00377 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 9 avril 2020,

comparant par Maître Perrine LAURICELLA-MOPHOU, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. PERSONNE1.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte GALLE,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi,

intimé aux fins du prédit acte GALLE,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 24 janvier 2018, PERSONNE1.) (ci-après « la salariée ») a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur »), ainsi que celle de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT »), à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de 3.881,64 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 23.289,84 euros à titre de préjudice matériel, de 11.644,92 euros à titre de préjudice moral, de 1.541,10 euros à titre de congés non pris, de 462,10 euros à titre de salaire du mois de janvier 2018 et de 841,02 euros à titre d'heures supplémentaires, soit en tout 41.660,62 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Elle a en outre sollicité la remise, sous peine d'astreinte, de sa fiche de salaire du mois de janvier 2018 et une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience publique du 10 février 2020, la salariée a renoncé à sa demande relative aux heures supplémentaires et réduit celle relative au congé non pris au montant de 1.356,26 euros. L'employeur a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'ETAT, exerçant son recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, a sollicité la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 9.103,33 euros du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 15 janvier 2018 au 24 juin 2018.

Par un jugement rendu en date du 9 mars 2020, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 5 janvier 2018 abusif, dit la demande de la salariée relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.881,64 euros et dit qu'il y a lieu de déduire de cette somme le montant de 2.909,99 euros avancé par l'ETAT à titre d'indemnités de chômage. En outre, il a dit la demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant

de 500 euros et celle relative aux arriérés de salaire fondée à concurrence du montant de 277,26 euros. En conséquence, il a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1.748,91 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 janvier 2018, jusqu'à solde. Les demandes relatives au préjudice matériel, au congé non pris et à la communication de la fiche de salaire de janvier 2018 ainsi que les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ont été déclarées non fondées. Finalement, le tribunal a condamné l'employeur à payer à l'ETAT le montant de 2.909,99 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 février 2020, jusqu'à solde.

Par exploit d'huissier du 9 avril 2020, l'employeur a régulièrement relevé appel limité du prédit jugement. Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement intervenu en date du 5 janvier 2018 régulier et justifié et d'être déchargé de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre. A titre subsidiaire, il demande le rejet de la demande en indemnisation du préjudice moral. Il conclut à la confirmation du jugement pour le surplus. En outre, il sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

La salariée sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif. Interjetant régulièrement appel incident, elle demande, par réformation, la condamnation de l'employeur à lui payer les montants de 3.997,17 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 1.998,58 euros au titre du préjudice matériel, de 1.500 euros au titre du préjudice moral et de 369,68 euros au titre du salaire pour la période du 2 au 5 janvier 2018, soit au total 7.865,43 euros avec les intérêts légaux à partir du 24 janvier 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde. Par ailleurs, la salariée conclut à la condamnation de l'employeur à rembourser à l'ETAT le montant de 9.103,33 euros brut au titre des indemnités de chômage perçues. Finalement, elle demande la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 4.000 euros.

L'ETAT demande, par réformation, à voir condamner la partie mal fondée au litige à lui rembourser l'intégralité des indemnités de chômage avancées à la salariée pour la période allant du 15 janvier au 24 juin 2018, soit la somme de 9.103,33 euros brut, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. A titre subsidiaire, il demande la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser les indemnités de chômage avancées à la salariée à hauteur de 2.909,99 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ou tout autre montant supérieur.

Quant au licenciement

La salariée, qui avait été engagée par l'employeur suivant contrat de travail du 2 mai 2017 en qualité de serveuse, a été licenciée avec effet immédiat suivant courrier du 5 janvier 2018 pour une absence injustifiée à partir du 2 janvier 2018.

Suivant certificat médical du 24 décembre 2017, la salariée était incapable de travailler du 24 décembre 2017 jusqu'au 1^{er} janvier 2018 inclus et suivant

certificat du 2 janvier 2018, ladite incapacité a été prolongée du 2 au 7 janvier 2018.

La salariée affirme avoir informé l'employeur le 2 janvier 2018 via MMS de la prolongation de son incapacité de travail en lui envoyant également une photo de son nouveau certificat médical. En effet, le mode de communication entre elle-même et l'employeur aurait été par MMS et elle lui aurait déjà envoyé en date du 24 décembre 2017 par MMS une photo de son certificat médical du 24 décembre 2017 au 1er janvier 2018, ce qui ne serait pas contesté par l'employeur.

En date du 4 janvier 2018, elle lui aurait également communiqué l'original du certificat couvrant la période du 2 au 7 janvier 2018 qui aurait été réceptionné par l'employeur le 5 janvier 2018 à 11.53 heures, soit avant le dépôt de la lettre de licenciement à la poste le même jour à 15.49 heures. Les certificats médicaux auraient toujours été envoyés à son lieu de travail et non au siège social de la société employeuse sans que cela n'ait causé le moindre problème. La salariée formule une offre de preuve à cet égard.

Elle réitère dès lors son moyen selon lequel le licenciement opéré en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail serait abusif.

L'employeur, qui ne nie pas la réception des informations relatives à l'incapacité de travail initiale, soutient qu'en date du 2 janvier 2018, la salariée ne s'est ni présentée sur son lieu de travail, ni ne l'a prévenu de la prolongation de son arrêt de travail. En effet, le message MMS que la salariée affirme avoir adressé à l'employeur vers 13.15 heures ne lui serait jamais parvenu et la lettre recommandée dans laquelle la salariée lui aurait adressé le certificat d'incapacité de travail du 2 janvier 2018 aurait été envoyée au lieu d'exploitation de la société employeuse et non au siège social de cette dernière dans laquelle se trouvent les bureaux. Au moment de notifier la lettre de licenciement, l'employeur n'aurait dès lors pas eu connaissance de la prolongation de l'incapacité de travail.

L'employeur demande ainsi à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a retenu que le licenciement n'est pas intervenu durant une période au cours de laquelle la salariée se trouvait en incapacité de travail.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose :

« (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 tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe (3) s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui étant conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier. Le fait que le certificat de maladie arrive par la suite à destination ne saurait être de nature à faire revivre la protection légale.

En effet, la protection contre le licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail, s'applique durant le délai de trois jours à compter du premier jour d'absence à condition que le salarié ait dûment averti l'employeur dès le premier jour de son empêchement et s'étend à la durée de l'incapacité de travail dépassant ledit délai, si le certificat médical attestant l'incapacité de travail du salarié a été remis à l'employeur au plus tard à la fin dudit délai (Cass. 18 juin 2020, numéro CAS-2019-00099 du registre).

En l'occurrence, la simple copie d'un MMS versée en tant que pièce n° 5 par la salariée, n'indiquant pas le nom du destinataire, ne permet pas d'établir à l'abri de tout doute que l'employeur ait bien reçu le message de la salariée concernant son incapacité de travail du 2 au 7 janvier 2018 ainsi que la photo du certificat médical afférent.

L'employeur a dès lors retrouvé à partir du 5 janvier 2018 (quatrième jour de l'incapacité) son droit de licencier, le certificat médical ne lui ayant pas été soumis avant cette date, de sorte que le licenciement est régulier au regard de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le jugement n'est pas critiqué en ce qu'il a retenu que les motifs du licenciement invoqués par l'employeur ont été indiqués avec une précision suffisante, la lettre de licenciement faisant non seulement état d'une absence injustifiée à partir du 2 janvier 2018 mais expliquant encore en quoi cette absence est de nature à perturber l'organisation du service.

L'employeur reproche au tribunal du travail d'avoir considéré que la salariée n'avait pas commis de faute alors que pourtant ni le message MMS que la salariée affirme avoir envoyé, ni le certificat d'incapacité de travail, ne seraient parvenus à l'employeur. Il serait exact que la salariée aurait toujours adressé ses certificats médicaux à l'adresse du café, mais sans l'accord de l'employeur qui

aurait toujours exigé que les documents soient adressés au siège social. L'absence injustifiée de quatre jours constituerait un motif réel et sérieux de licenciement.

La salariée se réfère à la motivation du jugement entrepris et demande la confirmation en ce qu'il a retenu que le licenciement est abusif pour défaut de caractère réel et sérieux des motifs. Elle souligne encore n'avoir reçu aucun avertissement ni reproche de la part de son employeur durant toute la relation de travail et offre de prouver par témoin en substance qu'elle a été amenée à prester des heures supplémentaires non payées et que ses conditions de travail étaient inhumaines.

Le tribunal a retenu à juste titre que l'inexécution par la salariée de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement ou de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat de la salariée, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

Il résulte des pièces versées au dossier que la salariée a tenté d'informer son employeur dès le premier jour de son incapacité de travail et qu'elle a valablement pu croire que le message MMS a été délivré à l'employeur.

L'original du certificat médical a été envoyé par la salariée à son lieu de travail, où il a été remis le 5 janvier 2018 à 11.53 heures à un certain « PERSONNE2.) ». L'employeur, qui ne conteste pas que le certificat initial du 24 décembre 2018 a été envoyé à cette même adresse, n'établit pas avoir informé la salariée de ce qu'il souhaitait qu'elle adresse dorénavant ses certificats au siège social de la société. Tel que relevé par le tribunal, l'employeur a nécessairement dû s'enquérir le 5 janvier 2018 auprès du dénommé « PERSONNE2.) » si la salariée était toujours absente avant de procéder à la notification de son licenciement à 15. 49 heures.

Dans la mesure où l'absence de 4 jours de la salariée s'explique par son état de maladie dûment documenté par un certificat médical et que la salariée a fait des diligences pour informer l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail et pour lui soumettre le certificat médical qui était parvenu à son lieu de travail avant l'envoi de la lettre de licenciement, la Cour retient, à l'instar du tribunal, que le licenciement du 5 janvier 2018 est abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

Au vu du caractère abusif du licenciement, le moyen de l'employeur tendant au rejet pur et simple des demandes indemnitaires de la salariée manque de fondement.

Indemnité de préavis

La salariée, qui avait en première instance sollicité le montant de 3.881,64 euros, réclame actuellement le montant de (2 x 173 x 11,5525) 3.997,17 euros à titre

d'indemnité compensatoire de préavis. Elle estime que c'est à tort que le tribunal du travail a déduit de cette indemnité les indemnités de chômage touchées pendant la période de préavis alors qu'il serait de jurisprudence que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère indemnitaire forfaitaire.

L'employeur demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a fixé cette indemnité au montant de 3.881,64 euros et en a déduit les indemnités de chômage touchées pendant la période concernée.

Au vu de son ancienneté et de la rémunération convenue entre parties, la salariée peut prétendre à la somme de $(2 \times 173 \times 11,5525 =) 3.997,17$ euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a, en application de l'article L. 521-4, paragraphe (5) alinéa 2 du Code du travail, déduit de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage d'un montant brut de 2.909,99 euros que la salariée a touchées au cours de la période de préavis, l'employeur n'étant pas tenu de payer à la fois une indemnité compensatoire de préavis et de rembourser les indemnités de chômage pour une même période.

L'employeur est dès lors à condamner à payer de ce chef à la salariée le montant de $(3.997,17 - 2.909,99 =) 1.087,18$ euros.

Dommmages et intérêts

La salariée affirme avoir fait toutes les démarches possibles pour trouver un nouvel emploi après son licenciement, mais n'avoir pu trouver un nouvel emploi auprès de la société SOCIETE2.) que le 12 juin 2018, de sorte qu'elle se serait retrouvée sans revenus pendant 6 mois. En outre, elle aurait été confrontée à de grands soucis et tracas. Par réformation, il y aurait dès lors lieu de lui allouer la somme de 1.998,48 euros au titre du dommage matériel et le montant de 1.500 euros au titre du dommage moral.

L'employeur demande la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande relative au préjudice matériel et conclut, par réformation, au rejet de la demande relative au préjudice moral. Il conteste les dommages et intérêts réclamés, la salariée n'ayant fait preuve d'aucun effort dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi.

Pas plus qu'en première instance, la salariée ne verse en appel la moindre pièce de nature à justifier qu'elle a entrepris des démarches afin de rechercher un emploi. C'est dès lors à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal a débouté la salariée de sa demande relative au dommage matériel.

La Cour considère, au vu de la faible ancienneté de service de la salariée et de l'atteinte portée à sa dignité de salariée ainsi que des circonstances de la résiliation du contrat de travail, que le montant de 500 euros auquel la juridiction de première instance a fixé le dommage moral est adéquat.

Quant aux arriérés de salaires

La salariée demande, par réformation, à se voir allouer le montant de 369,68 euros à titre de salaire pour la période allant du 2 au 5 janvier 2018.

L'employeur conclut au rejet de cette demande, le contrat de travail étant réputé avoir pris fin au 1^{er} janvier 2018 ; à titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal a rejeté la demande en paiement de salaire pour la journée du 5 janvier 2018, la salariée n'ayant ni presté de travail le jour en question, ni remis le certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence, mais qu'il a fait droit à sa demande à concurrence de la somme de $(3 \times 8 \times 11,5525 =) 277,26$ euros pour les trois premiers jours de son absence couverte par un certificat de maladie, à savoir pour la période du 2 au 4 janvier 2018, en application de l'alinéa 3 de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail.

Par réformation du jugement entrepris, le montant total que l'employeur devra payer à la salariée s'élève donc à $(1.087,18 + 500 + 277,26 =) 1.864,44$ euros.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT demande, par réformation, à se voir rembourser l'intégralité des indemnités de chômage avancées à la salariée pendant la période du 15 janvier 2018 au 24 juin 2018, soit la somme de 9.103,33 euros. A titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement en ce qu'il lui a alloué le montant de 2.909,99 euros.

En vertu de L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qu'il a versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Dans la mesure où la salariée ne s'est pas vu allouer d'indemnité pour dommage matériel et que l'indemnité compensatoire de préavis accordée à la salariée est censée couvrir la période du 6 janvier 2018 au 5 mars 2018, le tribunal a, à juste titre, au vu du décompte fourni par l'ETAT, déclaré la demande fondée à concurrence de la somme de $[933,39 + 1.702,07 + (1.702,07 / 31 \times 5 = 274,53) =] 2.909,99$ euros.

Quant aux indemnités de procédure

Les parties n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure. Pour les mêmes raisons, il n'y a pas lieu de leur allouer une telle indemnité pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incidents en la forme,

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondés,

dit l'appel incident de PERSONNE1.) partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.997,17 euros, duquel il y a lieu de déduire le montant de 2.909,99 euros avancé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG à titre d'indemnités de chômage,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.864,44 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 janvier 2018, jusqu'à solde,

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

dit non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Franca ALLEGRA et de Maître Pemy KOUMBA KOUMBA, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.