

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°63/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept avril deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-00814 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 29 mars 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour,

et :

la société anonyme SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg,

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gabriel BLESER, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} mars 2002, PERSONNE1.) a été employée par la société SOCIETE2.) SA (ci-après la société SOCIETE4.) en qualité de « *secrétaire administrative dans le département coordination sécurité-santé* ».

Par courrier du 10 mars 2016, l'employeur lui a notifié la résiliation du contrat de travail avec un préavis de six mois, débutant le 15 mars et prenant fin le 14 septembre 2016.

En réponse à sa demande en communication des motifs du 16 mars 2016, la société SOCIETE4.) lui a adressé le 7 avril 2016 une lettre de motivation du licenciement de plusieurs pages énumérant divers reproches se résumant principalement à un manque d'assiduité (absences répétées, congés imposés à l'employeur, retards) et à des insuffisances professionnelles (retard dans le travail, non-respect de certaines consignes, fautes trop nombreuses dans la facturation et un manque d'esprit d'équipe).

Par courrier du 25 avril 2016, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat au motif qu'elle a travaillé dans l'après-midi du 22 avril 2016 en tant que représentante/démonstratrice de produits alimentaires pour animaux de compagnie au rayon animalerie de la grande surface ADRESSE5.) à ADRESSE6.) pendant son arrêt de maladie du 21 au 22 avril 2016.

La salariée a protesté contre les deux licenciements par un courrier de son mandataire du 6 mai 2016.

Par requête déposée le 5 juillet 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE4.), devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour voir déclarer abusifs les licenciements successifs dont elle a fait l'objet en date des 10 mars et 25 avril 2016 et pour la voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, une indemnité de préavis de 12.793,15 €, une indemnité de départ de 5.117,26 € ainsi que des dommages et intérêts de 20.000 € et de 5.000 € du chef de préjudice matériel et moral. Elle a encore demandé à voir condamner la partie intimée à lui remettre sa carte d'impôt sous peine d'astreinte et à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €. Elle a conclu à l'exécution provisoire de la décision à intervenir. A l'audience du 4 janvier 2021, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel à 18.921,49 € et a renoncé à la demande en remise de la carte d'impôt.

Par jugement du 23 mai 2018, le tribunal du travail a sursis à statuer sur les demandes de PERSONNE1.) en relation avec les licenciements en attendant l'issue de la procédure pénale susceptible d'avoir une incidence sur l'appréciation du caractère justifié du licenciement, déclaré non fondée la demande pour harcèlement moral au motif que la requérante n'avait pas établi l'existence d'actes de harcèlement exercé à son égard et refixé l'affaire pour continuation des débats.

Par jugement du 25 janvier 2021, le tribunal a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 25 avril 2016 et débouté l'appelante de ses demandes en paiement d'indemnités compensatoire de préavis et de départ ainsi que de ses demandes en paiement de dommages et intérêts au titre de préjudices matériel et moral. Il a encore rejeté les demandes en paiement d'une indemnité de procédure de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE4.).

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance, en analysant d'abord le second licenciement qui a mis immédiatement fin à la relation de travail, a fait bénéficier l'appelante de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail, motif pris que la salariée a justifié d'un avertissement oral de son absence pour maladie parvenue à la société SOCIETE4.) le matin du 25 avril 2016 à 08.16 heures et que la lettre de licenciement postée avant le début de la journée de travail de la salariée a été envoyée de façon prématurée et ne pouvait pas priver l'appelante du bénéfice de l'article L.121-6 précité.

Après avoir énoncé que la présomption d'incapacité de travail attachée au certificat médical est une présomption simple, le tribunal a retenu que l'activité de vente de produits pour animaux pendant toute une journée, une deuxième étant prévue pour le lendemain en dépit du fait que l'appelante se trouvait en arrêt de travail pour une incapacité de travail continue depuis plusieurs semaines, constitue un comportement de nature à renverser la présomption d'incapacité de travail attachée aux certificats médicaux remis à son employeur pour conclure que la protection contre le licenciement conféré par l'article L.121-6 du Code du travail ne jouait pas.

En retenant que la lettre de licenciement est suffisamment précise et que les motifs clairs y énoncés sont réels et sérieux, le tribunal a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 25 avril 2016 sans examiner le licenciement avec préavis du 10 mars 2016 et a débouté PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires en lien avec les licenciements dont elle a fait l'objet.

La juridiction de première instance a encore débouté les parties de leurs demandes respectives sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier du 29 mars 2021, PERSONNE1.) a relevé appel contre ce jugement.

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir examiné la régularité du premier licenciement arguant que le second licenciement n'aurait pas pour effet de rendre caduc le premier et que les deux congédiements coexistent, chacun pouvant causer un dommage distinct. Elle soutient que l'examen du licenciement avec effet immédiat est certes prioritaire mais non exclusif et qu'en n'examinant pas le licenciement avec préavis le tribunal aurait violé les droits de la défense. Pour sauvegarder le double degré de juridiction elle demande le renvoi devant la juridiction de première instance pour statuer sur le licenciement avec préavis.

L'appelante approuve le tribunal de l'avoir fait bénéficier de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail, en retenant une communication valable de la prolongation d'incapacité de travail.

Par contre, elle reproche à la juridiction de première instance d'avoir conclu à un renversement de la présomption (simple) d'incapacité de travail résultant de l'article L.121-6 précité et demande, par réformation du jugement déféré, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 25 avril 2016, au motif que ce congédiement serait intervenu en violation de la protection contre le licenciement prévu par cet article.

En réitérant ses moyens exposés en première instance, l'appelante soutient que les éléments retenus par le tribunal, à savoir la valeur thérapeutique d'une activité qu'elle qualifie de bénévole et de loisir pour traiter son syndrome anxio-dépressif, ainsi que les déclarations qualifiées d'insinuations d'un responsable du supermarché et relatives à l'existence d'un contrat de travail avec une société « SOCIETE5.) », seraient insuffisants pour conclure à un renversement de la présomption d'incapacité de travail.

Elle soutient que son arrêt de maladie autorisait des sorties sans restriction d'horaires et qu'elle n'a fait que remplacer sa fille au supermarché. Elle conteste l'expertise médicale du Dr. Laurent Vandenhove versée par l'employeur, concluant que les arrêts de travail itératifs ne paraissent pas justifiés face aux certificats médicaux des Drs. PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Elle fait grief au tribunal d'avoir conclu au caractère réel et sérieux du licenciement, dont elle conteste les motifs et leur gravité, ainsi que d'avoir retenu une perte de confiance en elle de l'employeur qui existait déjà depuis le premier licenciement avec préavis du 10 mars 2016, motivé sur 5 pages.

Elle reproche encore à la juridiction de première instance d'avoir retenu que son incapacité de travail aurait obligé l'employeur d'organiser le travail en son absence, motif non indiqué dans la lettre de licenciement et contredit par son affirmation qu'elle a été mise au placard pendant la période de préavis.

Elle soutient, qu'au regard de la lettre de congédiement du 25 avril 2016, le licenciement reposerait sur le seul motif de violation de l'obligation de loyauté, contesté en l'espèce et qui ne constituerait pas en lui-même un manquement à ses obligations de salariée.

Elle conteste toujours avoir été sous contrat de travail avec la société « SOCIETE6.) » et soutient que sa fille était prévue pour le stand ce week-end.

Elle conclut, par réformation du jugement déféré, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, et principalement au renvoi de la cause devant le tribunal du travail autrement composé pour examiner le licenciement avec préavis. Subsidiairement, elle demande à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis et à voir condamner la partie intimée au paiement d'une indemnité de préavis de 12.793,15 €, d'une indemnité de départ de 5.117,26 €, de dommages et intérêts de 18.921,49 € et de 5.000 € du chef de préjudice matériel et moral avec les intérêts tels que de droit ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de la partie intimée aux frais et dépens, sinon l'instauration d'un partage largement en sa faveur avec distraction au profit de SOCIETE1.) SARL.

La société SOCIETE4.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a analysé d'abord le licenciement avec effet immédiat, en ce qu'il a déclaré ce licenciement justifié et en ce qu'il n'y avait par voie de conséquence pas lieu d'analyser le premier licenciement avec préavis. Elle s'oppose au renvoi devant la juridiction de première instance pour examiner le licenciement avec préavis.

En réitérant ses moyens exposés en première instance, elle approuve le tribunal d'avoir retenu que la faute unique de la salariée, à savoir une vente de produits animaliers au sein d'un supermarché à ADRESSE6.) constatée par huissier de justice à une période où elle

se trouvait en congé de maladie, est de nature à renverser la présomption simple d'incapacité de travail résultant des certificats médicaux et constitue une faute suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Elle demande à voir confirmer la juridiction de première instance pour avoir écarté les prétendues vertus thérapeutiques de l'activité de vente et l'excuse de remplacement de sa fille pour conclure à une perte définitive de confiance de l'employeur, confronté aux mensonges audacieux de sa salariée et en contradiction avec le constat d'huissier.

Subsidiairement, la partie intimée demande à voir déclarer fondé et justifié le licenciement avec préavis du 10 mars 2016 et encore plus subsidiairement, elle conclut au rejet des demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

Elle réclame la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances ainsi qu'à une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Après avoir correctement énoncé les principes applicables en cas de licenciements successifs, le jugement déféré est à confirmer, par adoption de motifs, pour avoir analysé en premier le licenciement avec effet immédiat, qui met immédiatement un terme à la relation de travail.

Le jugement déféré n'est pas critiqué pour avoir retenu que PERSONNE1.), qui se trouvait en incapacité de travail jusqu'au 24 avril 2016 et qui bénéficiait d'une prolongation de son arrêt de travail à compter du 25 avril 2016, pouvait bénéficier de la protection légale contre le licenciement, prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur ayant été informé en temps utile par la salariée de son absence et de l'envoi d'un certificat de maladie.

La juridiction de première instance est encore à confirmer pour avoir analysé si la présomption (réfragable) d'incapacité de travail attachée aux certificats de maladie peut, en l'espèce, être renversée par des éléments de fait permettant d'établir que ce certificat ne correspond pas à la réalité, en cas de contestations par l'employeur.

A la lecture de la lettre de licenciement du 25 avril 2016, la Cour constate que le manquement à l'obligation de loyauté, qui persiste également pendant la période d'incapacité de travail, ne constitue pas l'unique reproche de l'employeur dirigée à l'encontre de l'appelante.

Au regard de la fiche d'intervention de PERSONNE1.), établie par la société « SOCIETE5.) » pour les journées des 22 et 23 avril 2016 et faisant état des montants de la rémunération de l'appelante, cette dernière ne saurait prétendre qu'il s'agit d'une activité de loisir pratiquée à titre bénévole, d'autant plus qu'il résulte du certificat du président de la société « SOCIETE5.) », que PERSONNE1.) a régulièrement effectué des animations/ventes pour le compte de l'entreprise.

Le fait qu'elle aurait remplacé sa fille empêchée en date du 22 avril 2022, n'a aucune incidence sur l'appréciation de son attitude au vu des déclarations du responsable de la sécurité du magasin, ayant indiqué que, selon l'état des animations qu'il a consulté, PERSONNE1.) était présente au magasin dès 9.50 heures et qu'il était prévu qu'elle anime ce stand dans ce magasin tant les vendredi et samedi 22 et 23 avril 2016, pour le compte d'une entreprise « SOCIETE5.) », déclarations actées au procès-verbal de constat d'huissier du 22 avril 2016.

L'expertise médicale du 3 mai 2016 du Dr. Laurent Vandenhove, qui a examiné les arrêts de travail itératifs de l'appelante, et qui a estimé, après un entretien avec PERSONNE1.), que les arrêts de travail répétés pour maladie ne lui paraissent pas justifiés, constitue un élément permettant également de renverser la présomption d'incapacité de travail.

En écartant toute valeur thérapeutique à la vente de produits pour animaux dans un supermarché pendant son arrêt de travail et en doutant du caractère de loisir de cette activité, c'est à bon droit que le tribunal a retenu que le comportement adopté par PERSONNE1.), même si elle bénéficiait d'une autorisation de sortie, a renversé la présomption d'incapacité de travail attachée aux certificats médicaux remis par celle-ci à son employeur, de sorte qu'elle ne saurait se prévaloir de la protection contre le licenciement conférée par l'article L.121-6 du Code du travail suite à une incapacité de travail de manière continue depuis plusieurs semaines.

PERSONNE1.) ne saurait reprocher au tribunal d'avoir tenu compte des problèmes d'organisation de l'employeur résultant nécessairement des absences répétées de l'appelante pour maladie, même si elles ne résultent pas explicitement de la lettre de licenciement.

La perte de confiance de l'employeur en sa salariée, certes déjà entamée au moment du licenciement avec préavis du 10 mars 2016, s'est encore accrue lorsque la société SOCIETE4.) a pris connaissance du fait que PERSONNE1.) était parfaitement en mesure d'animer un stand de produits animaliers dans un supermarché

pendant son incapacité de travail. Le tribunal est dès lors à confirmer, par adoption de motifs, pour avoir déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat notifié le 25 avril 2016.

La Cour approuve en conséquence le tribunal d'avoir retenu que le second licenciement avec effet immédiat a valablement mis fin au contrat de travail et l'appelante est à débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

Tel que retenu à bon droit par le tribunal, le second licenciement avec effet au 25 avril 2016 ayant définitivement mis un terme au contrat de travail avant la fin du délai de préavis résultant du premier licenciement du 16 mars 2016, il n'y a pas lieu d'analyser le premier licenciement avec préavis, l'appelante n'ayant plus droit au paiement des indemnités et dommages-intérêts en lien avec les licenciements dont elle a fait l'objet.

Le tribunal du travail a dès lors pu valablement retenir que si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant, sans violer les droits de la défense.

La demande de renvoi devant le tribunal de première instance est dès lors sans objet.

Demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer la décision entreprise pour avoir rejeté la demande de PERSONNE1.) sur base de de l'article 240 NCPC en première instance et de la débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE4.) les sommes par elle exposées et non comprises dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ayant succombé dans sa demande, elle doit supporter les frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur rapport du magistrat de la mise en état,

dit l'appel recevable, mais non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE2.) SA une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.