

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 08/13

Septembre 2013

1. Licenciement pour raison économique – le choix de l'employeur de licencier et de supprimer le poste du salarié le moins efficace, est valable.

Une clause contractuelle stipulant qu'un licenciement ne peut être prononcé qu'au début d'un trimestre et que le délai de préavis est de 3 mois, est indissociable et est de ce fait contraire à la loi qui prévoit que le délai de préavis est fonction de l'ancienneté de service du salarié et varie de 2 à 6 mois.

page 3

2. Travail intérimaire – répétition de contrats de mission pour le même poste auprès du même utilisateur (oui) – dépassement de la durée maximale de 12 mois de chacun des contrats de mission (non) – requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée (non).

page 7

3. Retour sur notre Infos Juridiques n°9/10 :
Maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié.

page 9

4. A défaut de base légale, une démission avec effet immédiat du salarié pour non-paiement des salaires par l'employeur ne saurait être requalifiée en rupture abusive imputable à l'employeur.

La loi sur le contrat de travail n'indique pas à quel endroit ou à quelle adresse les certificats médicaux doivent être envoyés par les salariés qui se trouvent en incapacité de travail, il suffit que les certificats parviennent à l'employeur ou à son représentant.

page 13



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27494-200 F +352 27494-250

www.csl.lu csl@csl.lu

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Licenciement pour raison économique – le choix de l'employeur de licencier et de supprimer le poste du salarié le moins efficace, est valable. Une clause contractuelle stipulant qu'un licenciement ne peut être prononcé qu'au début d'un trimestre et que le délai de préavis est de 3 mois, est indissociable et est de ce fait contraire à la loi qui prévoit que le délai de préavis est fonction de l'ancienneté de service du salarié et varie de 2 à 6 mois.

Arrêt du 11 juillet 2013, numéro 38116 du rôle

Les faits:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 31 mai 2010, le salarié A, licencié en date du 20 janvier 2010, a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B s.à r.l. (ci-après B) devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner du chef de licenciement abusif.

A était aux services de la société B en qualité de technicien depuis le 1^{er} mai 1999. Il a été licencié par lettre recommandée du 20 janvier 2010 avec un préavis de six¹ mois ayant expiré le 31 juillet 2010.

Suite à sa demande du 21 janvier 2010, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement.

Le salarié critique tant l'imprécision des motifs indiqués par l'employeur que leur caractère réel et sérieux.

Il invoque encore le caractère irrégulier du licenciement au motif qu'en vertu des dispositions de son contrat de travail, le délai de préavis du licenciement ne pourrait prendre effet qu'à partir de la fin de chaque trimestre, en l'occurrence le 31 mars 2010, de sorte qu'il aurait subi de ce chef une perte de deux mois de préavis.

La société B demande le rejet des demandes du salarié.

Le jugement de 1^{ère} instance

Par jugement contradictoire du 15 novembre 2011, le Tribunal du travail a dit non fondées les demandes du salarié.

Le Tribunal du travail a retenu que l'employeur a indiqué avec la précision requise les motifs à base du licenciement.

Il estime en outre, qu'étant donné que le licenciement est intervenu pour des motifs économiques, il n'appartient pas à la juridiction du travail d'apprécier l'opportunité d'une mesure de suppression de poste décidée par l'employeur dans un souci de rationalisation et de réorganisation de son entreprise.

¹ La loi prévoit en effet un délai de préavis de 6 mois au bénéfice du salarié qui dispose de 10 ans d'ancienneté au moins auprès de l'employeur

Le tribunal a également déclaré non fondée la demande d'A en allongement du délai de préavis légal de 6 à 8 mois, au motif que les dispositions contractuelles relatives à la date de la prise d'effet du préavis au début de chaque trimestre et à la durée de trois mois de préavis sont d'un côté indissociables et d'un autre côté inconciliables avec les dispositions légales prévoyant un délai de préavis de six mois applicable au salarié licencié bénéficiant d'une ancienneté de services supérieure à 10 ans.

Devant la Cour d'appel

En date du 19 décembre 2011, A a relevé appel de ce jugement.

- quant à la précision des motifs de licenciement

L'appelant fait d'abord grief au Tribunal du travail de ne pas avoir déclaré le licenciement abusif au vu du caractère imprécis des motifs du licenciement, étant donné que l'employeur ne pourrait fonder sa demande à la fois sur un motif économique et sur des motifs personnels liés à l'aptitude du salarié lesquels seraient indissociables.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur indique d'abord que les motifs du licenciement tiennent à sa situation économique et qu'en tant qu'entreprise de montage et de maintenance pour l'industrie avec une spécialisation en matière de charpente métallique, elle a été durement éprouvée par la crise économique mondiale depuis 2008. Elle aurait ainsi constaté une baisse de son chiffre d'affaires mensuelle de 266.933,59 euros en 2008 à 162.215,35 euros en 2009 et une perte subséquente de l'ordre de 800.000 euros déjà à la fin d'octobre 2009. Afin d'éviter une mise en péril grave de la société, l'employeur aurait décidé des mesures de réduction de coûts consistant dans la réduction de son personnel et le choix de se séparer des salariés les moins efficaces et qu'A figure parmi ces salariés. Il explique ensuite plus précisément les raisons liées au manque d'efficacité de celui-ci.

Pour la Cour, il en résulte que la cause première et déterminante du licenciement consiste pour l'employeur dans le motif économique, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir cumulé deux ordres de motifs différents.

La Cour confirme alors le 1^{er} jugement en ce qu'il a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

- quant à la régularité du licenciement

En ce qui concerne la réalité et le caractère sérieux du motif économique invoqué, A fait valoir que le Tribunal du travail aurait dû vérifier si les difficultés invoquées par B justifiaient effectivement la suppression du poste occupé par l'appelant.

Il conteste les difficultés financières avancées par l'employeur dans la lettre de motivation, voire que la situation économique dans l'entreprise était d'une gravité telle qu'elle rendait nécessaire la réduction d'effectifs et plus particulièrement la suppression du poste de l'appelant. Les difficultés dont se prévaudrait l'employeur trouveraient exclusivement leur cause dans le comportement déficient de ce dernier, alors qu'il aurait procédé à des investissements hasardeux qui seraient à l'origine des pertes subies et ainsi de la baisse de son chiffre.

En outre, l'employeur ne pourrait pas, comme il tenterait de le faire, se retrancher derrière son pouvoir discrétionnaire pour supprimer le poste de travail de l'appelant.

La société B estime que les premiers juges ont retenu à juste titre que l'employeur a rapporté la réalité des motifs économiques pour procéder au licenciement d'A et qu'il n'y a pas lieu d'examiner l'opportunité du licenciement de ce dernier plutôt que d'un autre salarié en vertu du principe du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

En ce qui concerne d'abord les difficultés financières avancées par l'employeur, la Cour relève qu'il résulte de la comparaison des comptes annuels de la société B pour les exercices 2008 et 2009 et de l'examen du bilan provisoire au 31 juillet 2010 que celles-ci s'avèrent fondées.

Il se dégage encore des attestations testimoniales versées en cause que des mesures de réduction de coûts ont été prises en ce que trois postes de travail ont été supprimés dont celui d'A et que deux salariés qui ont volontairement quitté l'entreprise n'ont pas été remplacés.

En ce qui concerne ensuite la question du choix du poste à supprimer, s'il est exact que le choix du critère sur lequel l'employeur se base pour décider de la suppression d'un poste de travail plutôt qu'un autre relève de son seul pouvoir d'appréciation, il n'en demeure pas moins que le salarié licencié peut établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte de l'employeur pour se défaire de lui.

Si l'employeur a indiqué dans sa lettre de licenciement des motifs personnels liés à l'aptitude du salarié dont il a choisi de supprimer le poste, il appartient au juge de contrôler le bienfondé des motifs avancés.

En l'espèce, A conteste les motifs personnels invoqués par l'employeur consistant notamment dans son manque d'efficacité. Il soutient que sa grande ancienneté de service au moment du licenciement doit plaider en sa faveur, de même que le fait qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucune critique de la part de son employeur en ce qui concerne la qualité de son travail et qu'il a bénéficié d'une augmentation salariale quelques mois avant son licenciement.

Or, il résulte des pièces versées par la société B ensemble les explications fournies dans la lettre de motivation que depuis l'année 2007 jusqu'au jour du licenciement, A a eu de faibles résultats par rapport aux offres qu'il s'est vu assigner en vue de leur élaboration. Il s'en dégage encore qu'il n'a pas répondu à un grand nombre de ces offres.

Il en découle que les motifs personnels indiqués par l'employeur à la base de son choix quant au poste à supprimer s'avèrent fondés.

A invoque encore l'absence d'efforts de la part de la société B pour tenter de le reclasser en son sein.

Or, au regard des difficultés financières réelles de la société B et de la nécessité de supprimer trois postes de travail pour réduire les coûts de l'entreprise, il ne saurait être reproché à celle-ci de n'avoir pas tenté un reclassement interne d'A.

Il y a lieu partant de confirmer le jugement entrepris bien que partiellement pour d'autres motifs en ce qu'il a dit déclaré le licenciement régulier et qu'il a débouté A de ses demandes indemnitaires.

- quant au délai de préavis et sa prise d'effet

A invoque l'article 10 du contrat de travail en vue d'obtenir un allongement du délai de préavis légal de six à huit mois et une indemnité complémentaire correspondant à deux mois de salaires.

La société B s'oppose à la demande contractuelle au motif qu'A ne saurait invoquer le bénéfice de la stipulation relative à la date de la prise d'effet du préavis au début de chaque trimestre, sans tenir compte de celle relative à la durée de trois mois de préavis y prévue, laquelle serait moins favorable en l'espèce compte tenu de la durée d'ancienneté de 10 ans du salarié.

La Cour constate que la stipulation contractuelle relative à la prise d'effet du préavis invoquée par A est indissociable de celle relative à sa durée, de sorte que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le Tribunal du travail a dit cette demande non fondée.



2. Travail intérimaire – répétition de contrats de mission pour le même poste auprès du même utilisateur (oui) – dépassement de la durée maximale de 12 mois de chacun des contrats de mission (non) – requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée (non).

Arrêt de la Cour d'appel du 23 mai 2013, numéro 38146 du rôle

Faits

Le salarié B réclama à son ancien employeur, la société de travail intérimaire A, différents montants indemnitaires suite à son licenciement oral qu'il qualifia d'abusif ; il conclut en premier lieu à la requalification des relations de travail ayant existé entre les parties en contrat à durée indéterminée.

Au service de la société A depuis le 7 janvier 2004 sur base de plusieurs contrats de mission et affecté auprès de la société utilisatrice C pour la même fonction jusqu'au 23 novembre 2008, B estime que l'employeur a violé les dispositions légales sur les contrats de mission et plus précisément l'article L.131-8 du Code du travail, dès lors qu'il aurait conclu des contrats de mission pour un même salarié avec la même fonction pour la même société utilisatrice au-delà de 12 mois, de sorte qu'il y aurait lieu de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée et de qualifier la résiliation intervenue oralement en licenciement.

Le jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 8 décembre 2011, le Tribunal du travail, constatant que le salarié a travaillé pendant l'année 2007, 253 jours auprès de la société utilisatrice C et que nonobstant de brèves interruptions de plusieurs jours entre différents contrats de mission, a considéré que les contrats de mission, renouvellement compris, ont excédé une durée de 12 mois à partir du 11 janvier 2007, date du premier contrat de mission en 2007, dès lors que les 253 jours de travail excèdent le nombre de jours de travail d'un salarié travaillant à temps plein 5 jours par semaine et bénéficiant d'au moins 25 jours de congé par an.

Le Tribunal du travail a partant requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée à partir du 11 janvier 2007 et avant tout autre progrès en cause admis le salarié à prouver par témoins avoir été licencié oralement le 23 novembre 2008 respectivement le lendemain.

La société de travail intérimaire A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 9 janvier 2012 en demandant de déclarer la demande en requalification du contrat en contrat à durée indéterminée non fondée.

L'arrêt de la Cour d'appel

Le salarié B fait valoir qu'il a occupé le poste de manutentionnaire, cariste pour les chargements et les déchargements de marchandises, la palettisation et le splitting de manière continue auprès de la société utilisatrice C pendant 4 années, alors qu'un nombre impressionnant de contrats de mission a été conclu entre lui et l'employeur, la société de travail intérimaire A.



La durée du contrat de mission conclu entre parties aurait ainsi excédé douze mois, de sorte qu'il y aurait lieu de retenir, conformément aux dispositions de l'article L.136-8 du Code du travail précité, que les parties étaient liées par une relation de travail à durée indéterminée.

L'employeur, la société de travail intérimaire A, demande de déclarer la demande du salarié non fondée contestant avoir violé la loi sur les contrats de mission, précisant que le salarié n'a jamais travaillé de manière continue pour le compte de la société utilisatrice C au-delà de 12 mois.

Finalement, l'employeur soutient qu'en l'absence d'un contrat à durée indéterminée, l'offre de preuve retenue par le Tribunal du travail aux fins de prouver la réalité d'un licenciement oral serait irrecevable, dès lors que la relation de travail a pris fin à l'expiration du terme du dernier contrat de mission.

L'article L.131-8 (2) du Code du travail pose comme condition de la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée que le salarié ait de façon continue, par la conclusion d'un contrat de mission de plus de douze mois ou par un contrat renouvelé, tout au plus à deux reprises et dépassant la durée globale de douze mois, travaillé en la même qualité auprès du même utilisateur.

S'il résulte bien du listing des contrats de mission de B pour l'année 2007 pris dans leur ensemble que ce dernier a travaillé de façon continue, à l'exception de l'interruption du mois de mai, auprès de la même société utilisatrice, la société C, et pour le même poste pendant 253 jours, force est cependant de constater qu'aucun des 36 contrats de mission signés en 2007 ni ceux des années 2004, 2005, 2006 et 2008, pris isolément, ne dépasse le maximum légal de 12 mois, de sorte que c'est à tort que le Tribunal du travail a décidé de requalifier les contrats de mission du salarié en contrat de travail à durée indéterminée et le jugement est à réformer sur ce point.

En l'absence de requalification en contrat à durée indéterminée, la relation de travail entre les parties a pris fin à l'expiration du terme du dernier contrat de mission en novembre 2008 et c'est partant à tort que le Tribunal du travail a admis le salarié à prouver par témoins qu'il avait fait l'objet de la part de la société de travail intérimaire A d'un licenciement oral le 23 novembre 2008.

Le jugement du Tribunal du travail est partant à réformer sur ce point.



3. Retour sur notre Infos Juridiques n°9/10 : Maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié.

La Cour de cassation a confirmé la position selon laquelle les majorations de rémunération pour travail de nuit et de dimanche sont à payer par l'employeur au salarié malade.

Arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2013, numéro 54/13

Article L.121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail :

« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. »

Faits

A a été engagé en qualité d'opérateur par la société B en date du 12 mars 1990. Il a été en maladie du 15 octobre 2009 au 20 décembre 2009.

Il prétend avoir droit à des suppléments de salaire pour travail de nuit et travail de dimanche au titre de cette période de maladie, car il aurait normalement dû travailler pendant certaines nuits et certains dimanches, travail qui lui aurait normalement procuré conformément à la convention collective liant les parties un supplément de salaire s'élevant à 1.385,92 euros.

Face au refus de son employeur, le salarié a saisi le Président du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de référé, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer par provision les montants de 1.385,92 euros à titre d'arriérés de salaire des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2009.

Position du juge de référé²

Le salarié a produit des plans de travail dont il ressort que, s'il n'avait pas été malade, il aurait dû travailler les nuits et dimanches y renseignés.

Sur base de ces plans, il a effectué des calculs non contestés par l'employeur, qui chiffrent sa demande à 1.385,92 euros.

Le Président du Tribunal du travail a donc condamné l'employeur à verser au salarié, à titre de provision, le montant de 1.385,82.- euros, augmenté des intérêts au taux légal calculés à partir du 22 février 2010, date de l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée.

² Ordonnance de référé du Président du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 15 septembre 2010 - numéro 2082/10 du rôle citée dans Infos juridiques d'octobre 2010.

Cette ordonnance de référé ne doit être exécutée qu'à titre provisoire, en attendant la décision du Tribunal du travail saisi quant au bien-fondé de la créance réclamée.

Position du Tribunal du travail quant au bien-fondé de la demande du salarié

Par jugement du 31 mars 2011, le tribunal a admis que l'article L.121-6 (3) du Code du travail prévoit en principe que les arriérés tels que réclamés sont dus.

Il a néanmoins rejeté la demande du salarié du fait que celui-ci n'a pas rapporté la preuve de ses prétentions, à défaut d'avoir produit les plans de travail préétablis pour les mois d'octobre à décembre 2009.

Le salarié a relevé appel de cette décision.

Position des conseillers de la Cour d'appel³

La Cour confirme le jugement de première instance en retenant que les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche prévus doivent être considérés comme des éléments de salaire dont il y lieu de tenir compte pour la détermination du montant du salaire maintenu pendant la période légale de conservation, conformément à l'article L.121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail.

Il appartient dès lors à A d'établir que pour la période allant du 15 octobre 2009 au 20 décembre 2009 il aurait eu droit aux majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche.

Le salarié verse à ce titre trois plans de travail établis pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2009. Ces trois relevés portant la date d'émission informatique du 31 mai 2011 font référence à une « réunion sécurité du 6 octobre 2010 ». Ils sont corroborés par les attestations testimoniales de dix collègues de travail de A qui témoignent que ce dernier devait travailler les jours d'octobre, novembre et décembre 2009 comme indiqués sur le planning de l'équipe qu'ils ont contresigné au verso. Il se dégage en outre des fiches de salaires versées en cause que A a régulièrement bénéficié dans le passé de majorations de son salaire à titre de travail de nuit et du dimanche.

La Cour retient qu'une planification de travail arrêté au préalable existait et que A aurait normalement presté des heures de dimanche et de nuit aux jours y indiqués s'il n'avait pas été incapable de travailler.

Elle en conclut que les montants réclamés à titre de majoration pour travail de nuit et de dimanche pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2009 sont dus au salarié malade.

L'arrêt de la Cour d'appel du 18 octobre 2012 a donc réformé en ce sens le jugement entrepris.

La société B a porté ce litige devant la Cour de cassation.

Position de la Cour de cassation

L'employeur reproche à la Cour d'appel - qui a repris la motivation des juges de première instance - d'avoir mal appliqué l'article L. 121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail.

L'employeur soulève d'une part le fait que cet article énonce que le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail, alors que le droit au paiement des suppléments de salaire objet du présent litige trouve son origine

³ Arrêt de la Cour d'appel du 18 octobre 2012, n°37413 du rôle.



dans une disposition légale pour le travail presté le dimanche (article L.213-7 du Code du travail) et dans une disposition légale combinée avec une disposition de la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise pour le travail presté de nuit (article L.162-12 (3) 1. du Code du travail et article 12 de la convention collective de travail). »

La Cour de cassation rejoint le Tribunal du travail, qui a retenu que :

« La réflexion à la base de la distinction établie par l'employeur constitue un paralogisme car la loi se trouve toujours à la base de la détermination du salaire puisqu'elle en fixe le minimum obligatoire, applicable à tout contrat de travail.

Toute autre interprétation reviendrait à heurter l'article L. 121-3 du Code du travail qui figure sous le Titre II, intitulé « Contrat de travail », sous lequel figure également l'article L. 121-6 (3), alinéa 2, précité, et qui dispose que : « Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié. Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. »

Sachant d'une part que les normes individuelles d'une convention collective de travail applicable aux parties font partie intégrante du contrat de travail conclu par ces mêmes parties quand bien même elles ne les y auraient pas fait figurer en termes exprès et, d'autre part, que les suppléments pour travail de nuit et de dimanche ont été fixés par la convention collective, précitée, de sorte qu'ils font également partie intégrante du contrat de travail, **c'est à tort que l'employeur affirme que les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne doivent pas être considérés comme étant des éléments de salaire et « des autres avantages résultant du contrat de travail ».**

L'employeur se prévaut d'autre part des avis exprimés lors des travaux parlementaires par le Conseil d'Etat et par les chambres professionnelles, qui ont voulu faire entrer dans la base de calcul de la rémunération à charge de l'employeur, à côté du salaire de base, **les seuls avantages et compléments qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié.**

A cet égard, la Cour de cassation cite la réponse apportée par le Tribunal du travail :

« L'article L. 121-6(3), alinéa 2, du Code du travail, tel qu'il a été adopté, n'a pas été complété du bout de phrase « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié ». Une interprétation du texte de loi par rapport à la formulation « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié » ne peut être retenue car il n'y a pas lieu de rajouter à la loi. »

La Cour de cassation soutient encore les juges de première instance quand ils rappellent que l'objet essentiel du contrat de travail est la fourniture d'une prestation de travail contre le paiement d'une rémunération.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il s'ensuit, dans une optique civiliste du droit du travail, que le salaire n'est dû qu'en contrepartie d'une prestation effective de travail.

Or, en introduisant l'article L. 121-6(3) alinéa 2, du Code du travail, le législateur a apporté une dérogation au principe civiliste : il a imposé à l'employeur de poursuivre le paiement du salaire pendant la période de conservation légale nonobstant l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade.

La Cour de cassation considère dès lors que les juges de première instance ont correctement appliqué la loi en décidant que les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche prévus doivent être considérés comme des éléments de salaire dont il y lieu de tenir compte pour la détermination du montant du salaire maintenu pendant la période légale de conservation, conformément à l'article L.121.-6 (3) alinéa 2 du Code du travail.

La Cour de cassation a par conséquent rejeté le pourvoi de l'employeur.



4. A défaut de base légale, une démission avec effet immédiat du salarié pour non-paiement des salaires par l'employeur ne saurait être requalifiée en rupture abusive imputable à l'employeur.

La loi sur le contrat de travail n'indique pas à quel endroit ou à quelle adresse les certificats médicaux doivent être envoyés par les salariés qui se trouvent en incapacité de travail, il suffit que les certificats parviennent à l'employeur ou à son représentant.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 juillet 2013, numéro 39309 du rôle

Faits et rétroactes

Par requête du 7 décembre 2011, la salariée A fit convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B devant le Tribunal du travail pour lui réclamer différents montants indemnitaires.

À l'appui de ses demandes elle fit exposer avoir été au service de son ancien employeur comme serveuse depuis le 16 juin 2011 et avoir démissionné sans préavis pour motif grave procédant de la faute de l'employeur le 5 décembre 2011, employeur qui ne lui aurait pas intégralement payé les salaires des mois de septembre, octobre et novembre 2011 et qui l'aurait désaffiliée du CCSS en date du 28 septembre 2011.

Elle demanda au tribunal de requalifier sa démission pour faute grave en licenciement avec effet immédiat abusif et réclama de ce chef une indemnité compensatoire de préavis de deux mois ainsi que des dommages-intérêts pour les préjudices tant matériel que moral subis.

La société employeuse contesta les demandes de la salariée ainsi que la faute commise prétendant que la salariée ne se serait plus présentée à son lieu de travail à partir du 28 septembre 2011, sans l'en avoir dûment informée.

Décision de première instance

Le Tribunal du travail a, par jugement du 4 octobre 2012, dit la demande en requalification de la démission avec effet immédiat non fondée ; dit les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en dommages et intérêts pour préjudice matériel non fondées ; dit la demande en dommages et intérêts pour préjudice moral fondée à concurrence de 500 € ; partant, condamné la société à responsabilité limitée B à payer à A le montant de 500 € avec les intérêts au taux légal à partir du 7 décembre 2011, jour du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal du travail a tout d'abord retenu que la requalification de la démission pour faute patronale grave en licenciement avec effet immédiat abusif est dépourvue de base légale, ensuite que seule la victime de la résiliation contraire à la loi peut réclamer une indemnité de préavis et non l'auteur de la résiliation comme en l'espèce. Concernant les dommages-intérêts réclamés par la salariée, le Tribunal du travail a relevé que cette dernière n'avait pas prouvé avoir informé son employeur de ses incapacités de travail, alors qu'elle avait envoyé les certificats médicaux à l'adresse privée de la gérante de la sàrl et non à l'adresse de la sàrl, à son siège social, c'est à dire l'adresse du café où elle travaillait. Le Tribunal du travail a encore retenu que la fiche de

salaire du mois de septembre ferait état d'une absence pour maladie les 29 et 30 septembre 2011 ce qui constituerait un aveu extra judiciaire de la connaissance par l'employeur de la maladie pendant ces deux jours et que la société employeuse l'aurait quand même désaffiliée du CCSS en date du 28 septembre 2011, de sorte que cette désaffiliation illégale ainsi que le non-paiement du solde du salaire du mois de septembre constitueraient des fautes graves justifiant la démission avec effet immédiat. Le Tribunal du travail a finalement décidé que la salariée ne pourrait cependant pas faire grief à son ancien employeur de ne pas avoir payé les salaires subséquents à partir de 1^{er} octobre 2011 alors qu'il n'avait pas été informé de la maladie de sa salariée conformément aux dispositions légales. Le tribunal ne lui a pas accordé de dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi au motif qu'elle ne l'aurait pas prouvé et lui alloué la somme de 500 euros pour le préjudice moral.

Instance d'appel

A a régulièrement relevé appel dudit jugement et demande dire sur base de l'article L.124-10 du Code du travail que la démission du salarié envoyée au patron en date du 5 décembre 2011 doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors que les motifs gisant à la base de la rupture du contrat de travail prennent leur source dans des fautes graves et renouvelées de l'employeur. La salariée demande encore de constater que l'employeur a commis une faute grave en désaffiliant la salariée du centre commun avec effet au 28 septembre 2011 ainsi qu'en ne payant pas les salaires dus. La résiliation du contrat de travail par la salariée du chef de manquement grave de l'employeur est justifiée et qu'elle doit dès lors donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de préavis et ce sur base de l'article L.124-10 du Code du travail.

Arguments de la salariée

L'appelante reproche aux juges de première instance d'avoir retenu que le contrat de travail a pris fin le 30 septembre 2011, alors que ce dernier s'est terminé le 5 décembre 2011, date à laquelle elle a présenté sa démission pour motif grave. Elle soutient encore que ce serait à tort que le Tribunal du travail a estimé qu'elle n'avait pas, en adressant ses certificats de maladie à la gérante et non au siège social de l'entreprise, rempli ses obligations légales d'information de l'employeur, dès lors que l'article L.121-6 prévoit la soumission du certificat de maladie à l'employeur et non au siège social de l'employeur. Elle précise encore que l'acte d'appel n'a pu être signifié étant donné que la société employeuse ne possède aucune boîte aux lettres, ni sonnette ni enseigne au siège social de l'entreprise, de sorte que l'huissier de justice a été obligé de dresser un procès-verbal de recherche. Elle expose finalement que la démission étant due à la faute du patron, elle aurait droit à une indemnité de préavis ainsi qu'à des dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi dès lors que suite à sa démission elle a activement cherché un nouvel emploi pour finalement, en mars 2012, ouvrir son propre café.

Position de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris et relève appel incident et demande que par réformation la salariée soit déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi.

L'employeur reconnaît que la salariée a produit trois certificats médicaux, le premier allant du 29 septembre 2011 au 3 octobre 2011 et deux certificats de prolongation pour les périodes allant du 4 au 24 octobre 2011 et du 25 octobre au 28 novembre 2001, mais que ces trois certificats n'ont pas été envoyés à l'employeur mais à son représentant. L'employeur en conclut que la salariée n'a pas rempli l'obligation légale découlant de l'article L.121-6.(2) du Code du travail de sorte que ce serait à bon droit que l'employeur ne lui aurait pas payé les salaires à partir du 1^{er} octobre 2011.

La société soutient de même que le certificat couvrant les deux derniers jours du mois de septembre 2011 ne lui est pas parvenu, de sorte qu'elle n'était pas obligée de lui payer ces deux jours et n'a commis aucune faute en la désaffiliant à partir du 28 septembre 2011.

Elle conteste encore les montants réclamés par la salariée tant pour le préjudice matériel que moral allégué.

Raisonnement de la Cour d'appel

Concernant la demande de requalification de la démission sans préavis de la salariée en licenciement avec effet immédiat abusif, la Cour relève, à l'instar du Tribunal du travail, que le Code du travail permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate (article L.124-10 par (2) al1).

L'hypothèse précitée n'est pas à confondre comme le fait cependant la salariée avec celle de la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter (par sa démission) la modification unilatérale de contrat de travail à son détriment imposée par l'employeur, qui constitue un licenciement susceptible de faire l'objet d'une action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail (article L.121-7 alinéa 3); le salarié pouvant dans ce cas et selon la loi se prévaloir de la résiliation du contrat, laquelle doit être considérée comme intervenue du fait de l'employeur et entraîne le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts.

Le jugement de première instance est ainsi à confirmer en ce qu'il a rejeté comme non fondée la demande en requalification de la démission en licenciement et en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée en paiement d'une indemnité de préavis.

Concernant le bien-fondé de la démission avec effet immédiat de la salariée en raison du non-paiement des salaires par la société employeuse, la Cour rappelle que le non-paiement systématique, persistant et répété par l'employeur des salaires constitue une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée, alors que l'obligation principale de l'employeur demeure celle de payer les salaires en contrepartie du travail presté par son salarié. Dans des cas isolés et selon les circonstances de l'espèce, le non-paiement du salaire d'un seul mois à la date convenue a été jugé suffisant par justifier une démission avec effet immédiat pour motif grave par le salarié.

En l'espèce, l'employeur n'a plus payé à la salariée son salaire à partir du 28 septembre 2011 jusqu'à la démission du 5 décembre 2011, au motif que cette dernière était absente de façon continue et non justifiée de son poste de travail, dès lors ne prestait aucun travail effectif et cela sans motivation valable. Il en a déduit qu'il était en droit de ne pas lui payer de salaire.

Or, la société employeuse reconnaît que la salariée a rempli l'obligation légale découlant de l'article L.121-6.(2) du Code du travail, à savoir de l'avoir informé de ses absences dans les délais légaux.

En effet, la salariée a régulièrement informé son employeur respectivement son représentant par l'intermédiaire de la gérante de la société à responsabilité limitée, la dame C, même si les certificats médicaux ont été envoyés à l'adresse privée de cette dernière.

Dès lors que la loi sur le contrat de travail ne précise pas à quel endroit ou à quelle adresse les certificats médicaux doivent être envoyés par les salariés qui se trouvent en incapacité de travail, il suffit que les certificats parviennent à l'employeur ou à son représentant, ce qui fut le cas en l'espèce.

Partant A se trouvait en période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, qui en s'abstenant de lui payer ses salaires à partir du mois de septembre 2011, jusqu'à la date de sa démission, le 5 décembre 2011, et en la désaffiliant des organismes sociaux à partir du 28 septembre 2011, a commis une faute grave justifiant la démission avec effet immédiat de la salariée et le cas échéant le paiement de dommages-intérêts.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer bien que pour d'autres motifs.

Le jugement a quo est encore à confirmer en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi, dès lors qu'elle n'a pas prouvé avoir subi un dommage matériel qui laisse encore d'être établi en instance d'appel.

La Cour confirme ensuite le jugement entrepris en ce qu'il a accordé à la salariée un montant de 500 euros pour le préjudice moral subi, ce montant étant adéquat compte tenu de la faible ancienneté de service la salariée auprès de la société employeuse et du fait qu'elle a ouvert un peu plus de 2 mois après sa démission son propre débit de boissons.

