Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mai deux mille treize.

Numéro 37001 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 27 décembre 2010,

comparant par Maître François REINARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Alain LORANG, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 février 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 10 juillet 2009, B a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée C s.à r.l. (ci-après C) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef du licenciement qu'elle qualifia d'abusif le montant total de 20.000 euros + pm du chef de dommage matériel et moral subi ainsi que du chef d'heures supplémentaires et d'indemnités de congés non pris. Elle a encore demandé une indemnité de procédure de 750 euros.

Elle fit exposer qu'elle était au service de C par contrat de travail à durée indéterminée du 2 octobre 2006 en qualité de gestionnaire de copropriété et que par lettre recommandée du 31 mars 2009, elle a été licenciée avec une dispense de travailler pendant la durée de son préavis allant du 1er avril au 1er juin 2009.

La salariée contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif avancé par l'employeur, les parties étant également en désaccord sur les montants indemnitaires par elle réclamés.

Par jugement contradictoire du 16 novembre 2010, le tribunal du travail déclara le licenciement abusif et condamna C à payer à B la somme totale de 11.573 euros du chef de dommage matériel et moral subis ainsi que le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi le tribunal du travail a, en ce qui concerne les motifs liés à l'aptitude de la salariée, retenu :

- que le 1er fait reproché à B de ne pas avoir répondu aux interrogations des copropriétaires de la résidence « Emeraude » au sujet de différents problèmes comptables soulevés lors de l'assemblée générale du 22 décembre 2008 ne revêt, au vu de son énoncé, pas un caractère sérieux et que l'offre de preuve n'apporte pas de précisions supplémentaires quant à l'objet exact des interrogations des copropriétaires.
- que le 2e reproche lié à l'introduction d'une action en justice au nom de la copropriété de la résidence « Oxford » sans avoir vérifié préalablement les fondements juridiques de la demande n'est pas suffisamment précis et que l'offre de preuve n'apporte pas de précisions par rapport à la lettre de motivation.

- que le 3e motif lié à l'inaptitude de B à présenter et à défendre, en assemblée générale de copropriétaires, les caractéristiques techniques d'une offre sans recourir à l'assistance d'un technicien n'est pas suffisamment précis et que l'offre de preuve par témoins ne saurait pallier au défaut de précision initiale des motifs. ,
- que le 4e motif lié au manque de suivi des cadastres verticaux, notamment de n'avoir depuis le 10 avril 2007 entamé aucune démarche en rapport avec le cadastre vertical de la résidence « Châtaigne » et de ne pas avoir respecté la procédure concernant la résidence « Beau-site », n'est pas susceptible de justifier à eux seuls le licenciement,
- que le 5e motif tiré du non respect de l'ordre du jour des assemblées générales des copropriétaires ne revêt pas la précision suffisante requise pour justifier un licenciement et que l'offre de preuve n'est pas susceptible de pallier à un défaut de précision initiale des motifs.
- que le 6e motif tiré du refus, à plusieurs reprises au courant de l'année 2008, de prendre en charge un parc de résidences ne revêt pas non plus la précision suffisante et que l'offre de preuve ne saurait pallier à un défaut de précision initiale des motifs.
- Que le 7e motif lié à un mauvais encadrement par la salariée de son équipe ne revête pas non plus la précision suffisante et que l'offre de preuve ne saurait remédier à cette imprécision initiale.

En ce qui concerne les motifs liés au comportement de la salariée, le tribunal du travail a retenu :

que le 1er motif lié au manque de respect de B vis-à-vis des clients, n'était pas d'une précision suffisante pour fixer le débat judiciaire et justifier un licenciement et que l'offre de preuve n'était pas susceptible de pallier à un défaut de précision initiale des motifs ; qu'il en était de même du 2e motif en rapport avec des problèmes relationnels de la salariée avec d'autres salariés au courant de l'année 2008, du 3e motif d'avoir utilisé au mois de février 2009 le véhicule de la société ainsi que différents équipements tels que le télécopieur et le photocopieur à des fins personnelles, du 4e motif tiré de la violation de son obligation de confidentialité, ainsi que du 5e motif en rapport avec des propos diffamatoires au sujet du gérant de l'employeur.

En ce qui concerne la détermination du préjudice matériel, le tribunal a fixé à 6 mois la période de référence en tenant compte des multiples demandes d'emploi de la salariée. Il a fixé à 1.000 euros l'indemnité du chef de dommage moral.

Par exploit d'huissier du 27 décembre 2010, la société à responsabilité limitée A (anc. C) a interjeté appel de ce jugement. Elle conclut, par réformation, à entendre dire justifié le licenciement de B et à voir rejeter ses demandes, y compris celle sur base de l'article 240 du NCPC. En ordre subsidiaire, elle conclut à voir accueillir

son offre de preuve par témoins. En ordre plus subsidiaire, elle conteste tant l'existence d'un dommage matériel que moral dans le chef de l'intimée.

B interjette appel incident en ce qui concerne le volet indemnitaire. Elle demande par réformation à entendre fixer son préjudice matériel à 15.317,55 euros correspondant à son préjudice matériel subi pendant une période de référence de 9 mois. Elle demande également une augmentation de son préjudice moral à 10.000 euros.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

- **Quant au licenciement**

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir à tort rejeté certains motifs, alors qu'ils étaient établis par les pièces versées, qu'ils auraient pu être établis par la voie testimoniale et qu'il se serait agi à chaque fois de reproches visant l'attitude systématique et générale de la salariée dont elle n'avait entendu citer que quelques exemples.

L'intimée au contraire conclut à la confirmation du jugement entrepris au motif que l'appelante n'a pas suffisamment précisé les griefs lui adressés et que les motifs non écartés ne suffisent pas à justifier une mesure de licenciement.

La Cour renvoie au texte de la lettre de motivation versée en cause par l'appelante.

C'est à bon droit que le tribunal a rappelé que si en vertu de l'article L.124-11(3) du code du travail l'employeur qui a la charge de la preuve, peut apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés, encore faut-il que le caractère sérieux du ou des motifs doit ressortir du libellé même de l'offre de preuve.

C'est à juste titre que le tribunal a retenu en ce qui concerne les motifs liés à l'aptitude de la salariée que le premier reproche manquait de caractère sérieux, aucune précision n'étant apportée par l'offre de preuve quant à l'objet exact des interrogations comptables auxquelles l'intimée n'aurait pu répondre lors de l'assemblée générale des copropriétaires de la résidence Emeraude.

C'est encore de façon correcte que le tribunal du travail a retenu quant au deuxième fait que ni la lettre de motivation, ni l'offre de preuve précisaient la faute reprochée à l'intimée en relation avec l'introduction d'une procédure judiciaire en paiement d'une indemnité d'occupation de places de parking dans la résidence « Oxford », le

reproche d'avoir voulu intenter une action judiciaire « sans en vérifier l'exactitude de ce qu'elle avait avancé » étant insuffisant à cet égard.

Il convient également de confirmer le tribunal du travail en ce qui concerne le troisième fait que, nonobstant l'existence de tableaux explicatifs, B se faisait assister par un technicien de C lors des assemblées générales des copropriétaires.

En ce qui concerne le quatrième fait lié à l'absence de démarches par l'intimée dans l'établissement du cadastre vertical, sa négligence « systématique » dans le suivi du cadastre vertical de certaines résidences et le non respect de la procédure d'établissement du cadastre, s'il est exact que l'employeur peut appuyer ces griefs par d'autres exemples en complément à sa lettre de motivation, toujours est-il qu'il n'est pas établi au vu des pièces versées si et dans quelle mesure les retards ou erreurs reprochés à la salariée dans l'établissement et/ou le suivi des cadastres verticaux en cause lui sont imputables, l'offre de preuve formulée par l'appelante étant encore trop imprécise quant aux circonstances de temps et de lieu des carences et erreurs alléguées.

En ce qui concerne les cinquième et sixième griefs liés au non respect par la salariée de l'ordre du jour lors des assemblées générales et au refus de la salariée de prendre au courant de l'année 2008, à plusieurs reprises, en charge un parc de résidences, c'est à juste titre que le tribunal du travail a écarté ces motifs comme n'étant pas suffisamment précis et qu'il a retenu que l'offre de preuve n'était pas susceptible de pallier à un défaut de précision initiale des motifs. Contrairement aux conclusions de l'appelante aucune précision n'est pas non plus fournie quant aux circonstances de temps et de lieu d'un refus systématique et général, invoqué dans le chef de la salariée.

En ce qui concerne le reproche lié au comportement de la salariée d'avoir utilisé au cours du mois de février 2009 à des fins personnelles et sans l'autorisation de la direction un véhicule appartenant à une autre société du groupe et d'avoir systématiquement utilisé les équipements de l'entreprise tels le fax et la photocopieuse à des fins personnelles, durant son temps de travail, c'est encore à bon droit que le tribunal a retenu que ces motifs ne sont pas d'une précision suffisante pour fixer le débat judicaire et justifier un licenciement et que l'offre de preuve n'était pas susceptible de pallier à un défaut de précision initiale des motifs.

Finalement, il y a lieu de rejeter par adoption des motifs du tribunal les griefs liés au manque de respect de la salariée vis-à-vis des clients et lors des conseils syndicaux, aux problèmes relationnels au courant de l'année 2008 avec ses collègues de travail, à la violation de son obligation de confidentialité et des prétendus propos diffamatoires tenus à l'égard de M. D et de C.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement.

- **Quant à l'indemnisation :**

Alors que l'appelante conclut au caractère non fondé, respectivement à la réduction des montants alloués à B à titre de dommage matériel et moral, l'intimée conclut à voir augmenter les montants lui alloués par les juges de première instance.

L'appelante conteste d'abord la réalité du dommage invoqué par B au motif qu'elle n'établit pas avoir fait le moindre effort pour trouver un nouvel emploi alors qu'il ne serait pas établi qu'elle a effectivement expédié les lettres de candidatures versées au dossier et que deux vérifications faites ont révélé que ses lettres de candidature n'avaient pas été réceptionnées par leurs destinataires. En outre, il se serait avéré que dès le mois de juin 2009, B avait entrepris, ensemble avec son mari, des démarches en vue de la constitution de la société E Luxembourg S.A. dans laquelle elle-même et son mari auraient apporté chacun 25 % du capital.

La Cour constate que, B en tant que demanderesse d'emploi a été indemnisée par le Pôle d'emploi de Lorraine du 1er juin 2009 au 4 janvier 2010. Elle verse une offre d'emploi du Pôle d'emploi Thionville du 28 octobre 2009 ainsi qu'une une série de 62 lettres de candidature « spontanée » adressées à différents employeurs à partir du 16 avril 2009 qui sont toutes de la même teneur et dont aucune ne renseigne un accusé de réception ou est suivie d'une lettre de réponse de son destinataire.

Il se dégage en outre d'une attestation testimoniale de F que vers la mi-juin 2009, il a rencontré B et son époux pour la création de la société E laquelle a été constituée le 17 novembre 2009, les deux époux ayant apporté chacun 25 % du capital et ayant été gérants de fait et salariés à compter du 4 janvier 2010.

L'intimée résiste en faisant valoir qu'elle est restée au chômage jusqu'à la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec la société E et son affiliation à la Sécurité sociale le 4 janvier 2010.

Au vu de ces différents éléments, la Cour constate que B n'établit pas la réalité des démarches par elle alléguées auprès de différents autres employeurs pour retrouver un emploi.

Sa demande du chef de préjudice matériel n'est dès lors pas fondée.

Compte tenu des circonstances du licenciement, le tribunal du travail a alloué à juste titre à B le montant de 1.000 euros à titre de réparation du préjudice moral.

Au vu de l'issue du litige quant au bien-fondé du licenciement, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à l'intimée une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

B ne justifiant pas l'iniquité requise en instance d'appel, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

Reçoit les appel et incident ;

Dit l'appel incident non fondé ;

Dit l'appel principal partiellement fondé ;

Par réformation :

Dit non fondée la demande du chef de dommage matériel ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

Dit non fondée la demande de B en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

Fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour 2/3 à la société à responsabilité limitée A s.à r.l. et pour 1/3 à B avec distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Alain LORANG qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.