Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 38421 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

le A, établi à L-(…), représentée par son syndic actuellement en fonctions, Mme C, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'exploits de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg des 29 février et 1er mars 2012,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Gast NEU, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit NILLES du 29 février 2012,

appelante par incident,

comparant par Maître Joao Nuno PEREIRA, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES du 1er mars 2012,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 avril 2013.

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

Par requête déposée le 27 mai 2011, B a fait convoquer son ancien employeur, le A (ci-après : le A) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif les montants indemnitaires suivants :

- dommage moral : 15.000,00 euros
- dommage matériel : 1.587,60 euros

Elle demanda également une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Elle fit exposer qu'elle a été aux services du Syndicat à partir du 12 février 2010 et qu'elle a été licenciée avec préavis par courrier du 28 février 2011. Le 4 avril 2011, elle aurait demandé les motifs de son licenciement sans en avoir reçu de réponse. Le motif indiqué dans la lettre de licenciement serait encore imprécis et contesté. Son licenciement serait dès lors à qualifier d'abusif.

Le A s'opposa à la demande en faisant valoir que la requérante n'aurait pas demandé dans le délai légal la communication des motifs gisant à la base de son licenciement. Le licenciement serait fondé au vu des pièces versées en cause, la requérante n'ayant pas exécuté son travail et n'ayant pas nettoyé les locaux au moins une fois par semaine.

Il formula une demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 2.500 euros et demanda également une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demanda acte de son recours contre l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée en paiement du montant de 2.980,04 euros du chef des indemnités de chômage avancées à B.

Par jugement contradictoire du 20 janvier 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 28 février 2011 abusif, a dit non fondée la demande du chef de préjudice matériel et a condamné le A à payer à B le montant de 250 euros à titre de préjudice moral, outre les intérêts légaux à partir du 27 mai 2011jusqu'à solde. Il a débouté le A de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts et d'une indemnité de procédure. Il a condamné le A à payer à l'ETAT ès qualités la somme de 453,05 euros du chef de remboursement des indemnités de chômage pendant une période de référence fixée à trois mois.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que B ne pouvait plus critiquer la précision du motif de licenciement invoqué par le A, étant donné qu'elle avait demandé les motifs en dehors du délai légal.

Il a encore constaté qu'au vu des pièces versées en cause, le A n'avait pas rapporté la preuve des motifs invoqués à la base du licenciement d'B.

Par exploit d'huissier des 29 février 2012 et 1er mars 2012, le A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Il conclut par réformation à entendre dire que le licenciement n'était pas abusif, partant à s'entendre décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre ; à s'entendre faire droit à sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 2.500 euros et en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT ès qualités interjette appel incident du jugement et conclut, par réformation à entendre condamner le A, sinon B à lui payer le montant de 6.776,72 euros au titre des indemnités de chômage avancées à celle-ci. Suivant ses dernières conclusions, il fixe le montant de sa créance à 7.514,96 euros.

B interjette appel incident du jugement et conclut, par réformation, à s'entendre faire droit à sa demande en paiement des montants de 15.000 euros du chef de préjudice moral et de 1.587,60 euros du chef de préjudice matériel.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel

Au soutien de son appel, le A fait valoir que c'est à tort que le tribunal du travail a fait application d'une jurisprudence de la Cour de cassation du 15 février 2001 aux termes de laquelle *« si l'article 22(3) de la loi sur le contrat de travail permet au salarié, qui n'a pas demandé les motifs de son congédiement, d'établir encore par tous moyens que son licenciement était abusif, cette disposition n'enlèverait pas à l'employeur la charge de la preuve des motifs qu'il a invoqués ».*

Il soutient que si l'article L.124-5 du code du travail sanctionne la négligence du salarié qui n'a pas demandé les motifs de la résiliation par un renversement de la charge de la preuve, lorsque l'employeur n'en a pas indiqué du tout, il serait logique d'admettre le même renversement de la charge de la preuve quand l'employeur a bien indiqué des motifs et que par son silence d'un mois le salarié est présumé avoir accepté ces motifs ou si, comme en l'espèce, le salarié a demandé mais tardivement les faits gisant à la base de son licenciement. Dès lors la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incomberait au salarié.

Subsidiairement, il verse une attestation testimoniale et formule une offre de preuve par témoins tendant à établir les faits gisant à base du licenciement.

B de son côté fait valoir que dans l'hypothèse où l'employeur énonce un quelconque motif dans la lettre de licenciement avec préavis, le non-respect des prescriptions de l'article L.124-5 du code du travail prive le salarié de la possibilité de contester la précision des motifs allégués mais n'affecte nullement la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs qui appartiendrait en tout état de cause à l'employeur. En l'espèce, cette preuve ne serait pas rapportée au vue de l'attestation testimoniale de D et l'offre de preuve manquerait de précision.

En ordre subsidiaire, elle fait valoir que sa prétendue faute ne justifierait pas la résiliation du contrat de travail avec préavis, étant donné qu'elle n'aurait jamais eu un avertissement et ne se serait jamais fait remarquer de façon négative par son employeur.

Il y a lieu d'abord de relever que l'article L. 124-5(1) ne contient pas d'obligation pour le salarié de demander les motifs de son licenciement pour en établir le caractère abusif.

Le juge peut admettre comme motifs invoqués par l'employeur ceux contenus dans la lettre de congédiement.

Toutefois dans ce cas, et à défaut par le salarié d'avoir demandé les motifs du licenciement ou lorsqu'il les a demandés en dehors du délai légal, celui-ci ne peut plus en contester la précision.

Il est constant en cause qu'B n'a pas demandé les motifs gisant à la base de son licenciement dans le délai d'un mois à compter de la notification du licenciement.

Elle ne saurait dès lors plus contester la précision des motifs contenus dans la lettre de licenciement, à savoir que "*Vos prestations de nettoyage ne donnant pas satisfaction dans la résidence susmentionnée (résidence sale, pas lavée…), la copropriété se voit dans l'obligation de résilier votre contrat de travail".*

En l'espèce, le A prouve par l'attestation du témoin D habitant dans la RESIDENCE (…) les faits offerts en preuve.

Contrairement aux conclusions d'B, le témoin a été en mesure de vérifier la bonne exécution de son travail, étant donné qu'elle a été engagée en tant que "femme de charge" et qu'en cette qualité il lui incombait de nettoyer l'ensemble des parties communes y compris les parties moins bien accessibles. Le témoin D a en effet fourni une description détaillée des endroits de la résidence (derrière les machines à laver, entre les radiateurs, le tapis du hall d'entrée, les lampes, l'extérieur de la résidence, autour du container etc.) où B n'a pas respectivement n'a pas correctement fait son travail de nettoyage.

Par ailleurs, celle-ci s'est limitée à contester la réalité de prédits reproches, voire leur caractère sérieux sans toutefois en établir le caractère fallacieux, la circonstance qu'elle n'ait pas fait l'objet d'un avertissement préalable n'étant pas de nature à ébranler les déclarations du témoin D.

La Cour déduit de ces éléments qu'en l'espèce le A a établi le caractère réel et sérieux des motifs invoqués et qu'B n'en a pas établi leur caractère abusif.

Il s'ensuit que l'appel principal quant au caractère régulier et fondé du licenciement est fondé et qu'il y a lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

Il en suit encore que l'appel incident d'B relativement à sa demande en indemnisation n'est pas fondé.

L'ETAT conclut, par réformation à entendre condamner le A, sinon B à rembourser le montant de 7.514,96 euros du chef d'indemnités de chômage versées à B pendant la période de mai 2011 à février 2012.

Le licenciement du A n'ayant pas été abusif, la demande en tant que dirigée contre le A n'est pas fondée et il y a lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

Compte tenu de la décision à intervenir et de l'article L. 521.4 (6) du code du travail ne prévoyant pas de recours de l'ETAT contre le salarié licencié avec préavis dont le licenciement a été déclaré régulier, la demande de l'ETAT en remboursement en tant que dirigée contre B n'est pas non plus fondée.

Au vu de l'issue du litige, la demande d'B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, respectivement pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Le A ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, respectivement pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Il résulte des éléments de la cause que le A n'a pas établi qu'B en introduisant une action en justice ait agi avec une légèreté blâmable. La demande reconventionnelle du A en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire n'est dès lors pas fondée et il y a lieu encore de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

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 l'appel principal et les appels incidents;

dit les appels incidents d'B et de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, non fondés;

dit l'appel principal du A partiellement fondés

par réformation :

dit le licenciement du 28 février 2011 régulier;

partant dit non fondée la demande d'B en indemnisation du chef de licenciement abusif;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en remboursement des indemnités de chômage payées à B,

confirme le jugement entrepris pour le surplus;

dit non fondées les demandes d'B et du A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel à Maître Georges PIERRET qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.