Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois avril deux mille quatorze.

Numéro 38241 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 20 janvier 2012,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Paulo FELIX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit STEFFEN,

appelante par incident,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er octobre 2013.

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

Par lettre recommandée du 11 mai 2010, B a été licenciée par son employeur, la société A S.A., avec préavis du 15 mai au 14 juillet 2010.

Ayant demandé les motifs du licenciement, la société A S.A. lui a répondu le 18 mai 2010 en les termes suivants :
« (...) A la suite de la conjoncture économique difficile qui se fait sentir au Luxembourg et dans le monde, la société C a manifesté la volonté de ne pas renouveler, respectivement de résilier les conventions passées avec la société A S.A.
Comme vous le savez pertinemment, vous aviez été engagée et formée dans le seul but d'être affectée au service exclusif de la société C.
Le contrat précité ayant été résilié, votre maintient au sein de la société A S.A. n'avait plus de raison d'être, alors qu'il n'y avait plus de travail à vous confier.
Votre ex-employeur tient, en outre, à préciser que votre reclassement au sein de la société était également impossible, alors que celle-ci ne disposait d'aucun poste vacant adapté à vos compétences. (...) ».

Par requête déposée le 15 février 2011 devant le tribunal du travail de Luxembourg, B a demandé que la société A S.A. s'entende déclarer abusif le licenciement du 11 mai 2010 et qu'elle soit condamnée à lui payer des dommages-intérêts du chef de préjudice moral et matériel.

A l'audience du 9 novembre 2011, B a réclamé à titre d'arriérés de salaire un montant de 72,83 € pour le mois de juillet 2010.

Par jugement du 12 décembre 2011, le tribunal du travail a déclaré irrecevable comme étant une demande nouvelle par sa cause la demande portant sur le montant de 72,83 €.

Le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif au motif que la lettre de motivation n'obéit pas aux conditions de précision requise.

Le tribunal a alloué à B des dommages-intérêts de 3.879 € du chef de préjudice matériel et de 2.000 € du chef de préjudice moral.

Il a rejeté la demande d'B en obtention d'une indemnité de procédure et il a condamné la société A S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 20 janvier 2012, la société A S.A. a relevé appel.

B a relevé appel incident.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délai de la loi.

La société A S.A. fait valoir que c'est à tort que le tribunal du travail a considéré que la lettre de motivation n'obéit pas aux conditions de précision.

Dans le cadre du licenciement avec préavis, la précision des motifs est exigée pour permettre au salarié qui s'est vu résilier son contrat, de connaître exactement le ou les faits qui justifient le licenciement, pour pouvoir juger ainsi, en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et pour faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des motifs.

Elle a également pour but d'empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents et son énoncé doit permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La société A S.A. explique que bien que le contrat de travail mentionne comme fonction « chauffeur-livreur », B n'a jamais occupé un tel poste, qu'elle a été formée au triage du courrier et a exercé cette fonction au sein de la société C auprès de laquelle elle a été détachée, qu'au moment où la société C a mis fin à ses relations contractuelles avec elle, B n'a pas pu être reclassée en son sein dès lors qu'elle ne disposait d'aucun poste adapté aux activités exercées auparavant par B auprès de la société C et qu'B a refusé d'accepter un poste de chauffeur-livreur disponible.

La société A S.A. estime qu'au regard de ces circonstances il était justifié et suffisant d'énoncer dans la lettre de motivation qu'en raison de la fonction exercée qu'B exerçait auprès de la société C et de la fin des relations contractuelles avec celle-ci, il n'y avait plus aucun poste de travail permettant son reclassement au sein de la société A S.A.. La société A S.A. estime qu'il n'était pas nécessaire d'énoncer dans la lettre de motivation qu'B a refusé d'accepter le poste de chauffeur-livreur lui proposé.

B, qui demande la confirmation du jugement en ce qui concerne l'imprécision des motifs, conteste qu'un poste de chauffeur-livreur lui ait été offert et qu'elle ait refusé ce poste.

B soutient, entre autres, que la lettre de motivation aurait dû indiquer les possibilités de reclassement dont elle aurait le cas échéant pu profiter et les compétences requises pour des postes éventuellement vacants. Elle insiste dans ce contexte sur le fait que la société A S.A. aurait dû faire référence dans sa lettre de motivation au fait qu'elle aurait refusé le poste de chauffeur-livreur.

Le motif de licenciement avancé par la société A S.A. est un motif économique, à savoir que suite à la fin des relations avec la société C, elle n'a pas eu de possibilités de reclassement pour B.

Les parties au litige admettent qu'B n'a pas exercé auprès de la société C les fonctions de chauffeur-livreur pour lesquelles elle a été en principe engagée auprès de la société A S.A..

La lettre de motivation est rédigée en des termes tels qu'il n'est pas possible de savoir si en raison des fonctions spécifiques exercées auparavant auprès de la société C B ne peut être reclassée ou si elle ne peut être reclassée en tant que chauffeur-livreur.

La lettre de motivation aurait-elle visé, en ce qui concerne le reclassement, les fonctions de chauffeur-livreur, il aurait encore, pour respecter les conditions de précision, fallu indiquer ce qui a empêché le reclassement comme chauffeur-livreur.

L'imprécision aurait pu être levée par l'indication de la circonstance que le poste de chauffeur-livreur a été offert à B et que celle-ci a refusé ce poste.

Comme la société A S.A. n'a pas indiqué toutes les circonstances qui dans son optique empêchaient le reclassement, il n'a pas été possible à B de vérifier, sur base de la lettre de motivation, s'il y avait réellement impossibilité de reclassement et si partant le licenciement pour motif économique est fondé.

C'est donc à bon droit que le tribunal du travail a admis que la lettre de motivation n'obéit pas aux exigences de précision.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction ou par une attestation aux lacunes et carences de sa lettre de motivation.

L'attestation invoquée par la société A S.A. et son offre de preuve par témoins, qui s'articulent autour de l'affirmation que B a refusé le poste de chauffeur-livreur lui

offert, ne valant pas détails d'une motivation à la précision suffisante, ne peuvent pallier à l'imprécision initiale.

L'attestation et l'offre de preuve sont partant à rejeter.

L'imprécision de la motivation valant absence de motivation, le licenciement du 11 mai 2010 a été à juste titre déclaré abusif.

B, appelante sur incident, demande à se voir allouer 9.661,80 € du chef de préjudice matériel et 5.000 € du chef de préjudice moral.

Pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société A S.A. conclut à voir rejeter la demande en dommages-intérêts, sinon à voir réduire les montants alloués en première instance.

En ce qui concerne le préjudice matériel, B demande à voir fixer la période de référence à 10,5 mois à partir de la fin de la période de préavis.

La société A S.A. reproche à B de ne pas avoir fait les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans le mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi que porte l'indemnisation.

B a pendant la période de préavis émis deux demandes pour trouver un nouvel emploi.

Pour la période qui a suivi la fin du préavis, soit le 14 juillet 2010, aucune demande d'emploi n'a été formulée et ce jusqu'à la fin du mois de janvier 2011.

B, âgée de 41 ans, aurait pu trouver un nouvel emploi endéans un délai de quatre mois, si elle avait fait les démarches nécessaires.

Les deux démarches faites pendant la période de préavis, où elle n'était pas disponible pour le marché de travail, n'ont pas été suffisantes pour pouvoir déboucher sur un nouvel emploi.

Les pertes de revenus subies par B à partir de la fin du préavis sont partant attribuables à l'absence de démarches adéquates de celle-ci et ne se trouvent donc pas en relation causale avec le licenciement.

B n'a partant pas droit à des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel.

Compte tenu des soucis qu'B a dû se faire suite à son licenciement, des circonstances de celui-ci et de son ancienneté de seulement 30 mois, il y a lieu d'indemniser son dommage moral par l'allocation d'un montant de 1.000 €.

C'est à juste titre, qu'en l'absence de la preuve de l'iniquité, une indemnité de procédure a été refusée à B en première instance.

Il y a lieu de faire masse des frais et dépens de première instance et de les mettre pour moitié à charge de B et pour moitié à charge de la société A S.A..

B, appelante sur incident, invoquant l'article 53 du NCPC, demande à la Cour d'appel de déclarer sa demande de 72,83 € au titre d'arriérés de salaire recevable et fondée.

Selon elle, sa demande est une demande incidente qui se rattache aux prétentions originaires par un lien suffisant.

La demande initiale en dommages-intérêts du chef de licenciement abusif, qui a une cause et un objet différent de la demande subséquente en paiement d'arriérés de salaires, peut être toisée indépendamment de cette dernière demande avec laquelle elle n'a pas de points communs.

Le lien suffisant entre les deux demandes n'existe donc pas et le tribunal du travail a, à bon droit, déclaré irrecevable la demande d'B en paiement d'arriérés de salaires.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'appel principal de la société A S.A. est partiellement fondé et que l'appel incident d'B n'est pas fondé.

La Cour d'appel ne possède pas d'éléments d'appréciation faisant paraître inéquitable de laisser à charge des parties à l'instance d'appel les frais irrépétibles.

Les parties à l'instance d'appel sont partant à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare l'appel principal partiellement fondé,

déclare l'appel incident non fondé,

réformant :

- déclare non fondée la demande d'B en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel,
- déclare fondée la demande d'B en dommages-intérêts du chef de préjudice moral pour un montant de 1.000 €,
- condamne la société A S.A. à payer à B le montant de 1.000 € avec les intérêts légaux à partir du 15 février 2011 jusqu'à solde,
- fait masse des frais et dépens de première instance et les met pour moitié à charge d'B et pour moitié à charge de la société A S.A.,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les met pour moitié à charge d'B et pour moitié à charge de la société A S.A. avec distraction au profit de Maître Paulo FELIX, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.