Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq juin deux mille quatorze.

Numéro 39647 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier 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 Pierre BIEL de Luxembourg du 20 février 2013,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Kamilla LADKA, 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 BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 décembre 2013.

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

Par requête du 15 février 2012, B réclama à son ancien employeur la société à responsabilité limitée A, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires.

Au service de l'employeuse depuis le 1er février 2010, B fut licenciée avec effet immédiat le 10 janvier 2012 pour avoir à plusieurs reprises amené ses problèmes personnels à son lieu de travail et plus particulièrement le 7 janvier 2012, alors qu'elle venait de se faire agresser par son ex-compagnon et blesser au ventre, de
- s'être réfugiée dans la boulangerie, au lieu de se rendre à la police,
- d'avoir mis ses collègues en danger,
- d'avoir dû être remplacée par une collègue de travail in extremis à la boulangerie à Luxembourg,
- d'avoir gravement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise, de sorte que toute la matinée a été consacrée à résoudre les problèmes de la salariée.

B contesta tant la précision que la réalité et surtout la gravité des faits lui reprochés.

Elle fit valoir qu'elle avait été harcelée par son ex-compagnon et qu'elle n'aurait pas pu éviter que ce dernier la poursuive à plusieurs reprises jusqu'à son lieu de travail pour l'importuner ; que le 7 janvier 2012 elle fut victime d'une agression de la part de cet homme au cours de laquelle elle fut blessée au ventre, de sorte qu'elle se réfugia au magasin de l'employeuse à Strassen pour se protéger et informa une collègue de travail qu'elle ne pourrait pas aller travailler au magasin à Luxembourg en raison de ses blessures ; qu'elle porta plainte contre son agresseur auprès de la

police pour harcèlement et agression, le procès-verbal de la police du 12 décembre 2011 étant versé au débat.

Par jugement du 14 janvier 2013 le tribunal du travail a :
déclaré irrecevable l'offre de preuve de la société à responsabilité limité A s.àr.l. ; déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 10 janvier 2012 à l'égard de B ; déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 2.833,21 euros; déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 357,90 euros ; déclaré fondée la demande de B en indemnisation d'un préjudice moral à concurrence de 600.- euros, partant a condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B le montant de [2.833,21 + 357,90 + 600 =] 3.791,11 euros, avec les intérêts légaux à partir du 15 février 2012, jusqu'à solde. Le tribunal a encore déclaré non fondée la demande de B en exécution provisoire de la prédite condamnation et a sursis à statuer sur la demande de B en paiement d'une indemnité de congé non pris et sursis sur les demandes respectives de B et de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure.

Il a finalement déclaré fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société à responsabilité limitée A s.à r.l., à concurrence de 1.441,27 euros ;
a condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 1.441,27 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
a refixé l'affaire à une audience publique ultérieure ;
et a réservé les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que la lettre de licenciement correspondait au critère de précision requis par la loi.

Il a ensuite, pour déclarer le licenciement abusif, retenu que « *Le tribunal constate que si le harcèlement de la requérante par son ex-compagnon sur le lieu de travail a certes perturbé l'organisation de la société défenderesse, il ne résulte pas des termes de la lettre de licenciement ou d'autres éléments du dossier que la requérante aurait pu empêcher les différents incidents. Le fait qu'après avoir été blessée par C le 7 janvier 2012, la requérante s'est réfugiée au magasin de la société défenderesse à Strassen au lieu de se rendre directement auprès d'un médecin ou de la Police, ne saurait, au vu de la situation de détresse dans laquelle la requérante se trouvait, être considéré comme faute grave dans son chef. La requérante ne peut, par ailleurs, pas être tenue pour responsable de ce que son ex-compagnon a importuné le gérant de la société défenderesse au téléphone au cours*

de la nuit du 6 au 7 janvier 2012 et que le 7 janvier 2012, il a attendu la requérante d'abord devant le magasin à Luxembourg, puis devant le magasin à Strassen en impliquant le personnel de la boulangerie dans le conflit.
L'offre de preuve présentée par la partie défenderesse doit partant être déclarée irrecevable en raison de son défaut de pertinence. »

Le tribunal a calculé le dommage matériel de la salariée suite au licenciement abusif sur base d'une période de référence de quatre mois, la salariée ayant retrouvé un emploi un mois après son congédiement.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par la société employeuse par acte d'huissier du 20 février 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé, principalement de débouter B de toutes ses demandes, par réformation du jugement, de dire qu'il n'y a pas rupture abusive du contrat de travail par l'appelante, à titre subsidiaire et pour les besoins de la cause, donner acte qu'elle réitère son offre de preuve pour prouver les faits suivants :
« En date du 7 janvier 2012, vers 7 heures du matin, B est arrivée à la boulangerie sise à (…), avec une plaie au ventre, suite à une dispute avec son petit ami.
E, collègue de B, l'a soignée et a ensuite appelé le gérant de la société A s.à r.l., M. D, pour l'informer de l'incident.
Pendant ce temps, B se cachait dans la cuisine du magasin.
Etant donné que B ne s'est pas rendue à son lieu de travail habituel à Luxembourg, (…), Mme E a dû la remplacer.
Lorsque Mme E est arrivée au magasin sis à Luxembourg, le petit ami de B attendait sur place et refusait de partir.
Ce n'est que grâce à l'intervention de M. D qu'il est parti, pour se rendre finalement, vers 8.30 heures au magasin sis à Strassen.
Là-bas, il a insulté B de tous les noms.
La police, appelée par la collègue de B, F, a finalement réussi à faire partir le petit ami de B et a conduit cette dernière à l'hôpital pour se faire soigner de sa blessure.
Plus tard vers 11 heures du matin, le petit ami de B est revenu au magasin sis à Luxembourg, mais Mme E a réussi à le faire partir en le menaçant d'appeler la police.
B avait déjà été avertie à deux reprises par M. D en date du 1er octobre 2011 et du 20 décembre 2011, pour s'être livrée entre autre à des disputes avec son petit ami sur le lieu de travail. »

plus subsidiairement encore et pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, elle demande que soit rejetée la demande de B en sa condamnation à la réparation d'un préjudice matériel et moral, sinon de réduire les montants à de plus justes proportions et voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

L'appelante maintient ses arguments de première instance à savoir que le 7 janvier 2012 la salariée a eu un comportement intolérable et surtout préjudiciable pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

En fait, la société employeuse reproche à la salariée, après avoir été agressée et blessée par son harceleur, de s'être réfugiée dans un autre magasin que celui dans lequel elle devait travailler, que l'ex compagnon de la salariée s'en est pris aux collègues de travail et qu'il s'est violemment disputé avec l'employeur, de sorte que les autres salariés ont dû appeler la police et que la salariée n'a rien fait pour mettre un terme à cette situation, que l'ensemble du personnel a passé la matinée à résoudre les problèmes personnels de la salariée, de sorte que l'organisation de l'entreprise a été perturbée.

Que ce genre d'incident, plus précisément des altercations entre la salariée et son ancien compagnon sur le lieu de travail, s'est produit sur une période de quatre mois au moins une fois par mois.

Pour l'employeur les problèmes personnels sont à régler en dehors du travail et la salariée à été avertie à plusieurs reprises qu'un tel comportement ne saurait être toléré.

Il réitère son offre de preuve formulée en première instance.

La société employeuse conteste finalement les montants alloués à la salariée précisant que cette dernière n'aurait subi aucun dommage matériel dès lors qu'elle a retrouvé un emploi un mois après avoir été congédiée.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris dans son intégralité.

Elle demande de constater que le licenciement sans préavis doit être fondé sur un motif grave procédant du fait du salarié, qu'elle n'a commis aucune faute, qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, qu'aucun motif grave ne peut être constaté dans son chef, de dire que l'employeur a failli à son obligation consistant à garantir la sécurité de ses employés sur le lieu de travail, partant de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a constaté le caractère abusif du licenciement, le confirmer encore en ce qui concerne les montants alloués à titre de préjudices matériel et moral et d'indemnité de préavis.

Pour elle, ces fautes ne résultent pas de son comportement mais de celui de son ex-compagnon, de sorte qu'il n'y a pas en l'espèce de motif grave procédant du fait du salarié au sens de l'article L.124-10 du code du travail.

Elle soutient que le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée n'est pas donné en l'occurrence; que le comportement violent et agressif

de son ex compagnon ne constitue nullement une violation par elle de ses obligations découlant du contrat de travail, qu'elle n'est pas l'auteur de la faute grave mais son ex-compagnon ; le fait qu'elle se fût réfugiée dans un autre magasin que celui où elle devait travailler est dû à sa détresse ; qu'elle a bien réagi à cette situation en portant plainte contre cet individu et que la conséquence de cette plainte a été l'agression qui a conduit à son licenciement avec effet immédiat.

Les parties sont donc contraires quant à la gravité de la faute invoquée à la base du congédiement avec effet immédiat.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame le remboursement par la partie mal fondée du montant de 1.441,27 euros avancé à la salariée à titre d'indemnités de chômage pour la période de janvier 2012 à février 2012 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

La Cour renvoie quant aux faits et circonstances de la présente affaire à la relation correcte faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

Si la Cour rejoint les arguments de l'appelante selon lesquels les problèmes privés des salariés sont à régler par eux en dehors du travail, il n'en reste pas moins qu'il existe des situations, comme celle de l'espèce, dans lesquelles la salariée est elle-même et contre son gré poursuivie par ses problèmes privés sur son lieu de travail alors que son compagnon la harcelait jusqu'à son lieu de travail et qu'il lui était impossible sinon difficile d'écarter ce dernier de son lieu de travail.

Par adoption de tous les moyens avancés par la salariée, la Cour estime, outre le fait que la faute reprochée à la salariée n'en est pas une, a fortiori une faute grave, que commet un abus de pouvoir, l'employeur qui licencie une salariée dans un état de détresse suite à une agression physique par un individu qui la harcèle et qui ne fait rien d'autre que de tenter de se protéger.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement déféré est à confirmer par adoptions des motifs, motifs ci-avant repris, en ce qu'il a décidé que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 10 janvier 2012 à l'égard de la salariée est à déclaré abusif .

Le jugement est encore à confirmer par adoption de sa motivation correcte en ce qu'il a alloué à la salariée abusivement licenciée une indemnité compensatoire de préavis de deux mois soit un montant de 2.833,21 euros après déduction des indemnités de chômage perçues pendant la même période, ainsi qu'un montant de 357,90 euros en réparation du préjudice matériel subi, préjudice fixé à bon droit sur

base d'une période de référence de quatre mois et 600 euros pour le préjudice moral subi.

C'est finalement de façon correcte que le tribunal du travail a condamné, eu égard au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, l'employeur à rembourser à l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 1.441,27 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des disposions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de l'appelante basée sur l'article 240 du NCP est à rejeter.

La demande afférente de la salariée est à déclarer fondée alors qu'il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC évaluée à la somme de 1.500 euros.

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 l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros,

rejette la demande de la société A s.à r.l. basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Kamilla LADKA qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.