Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf octobre deux mille quatorze.

Numéro 38754 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 :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 25 juin 2012,

comparant par Maître Céline CORBIAUX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 avril 2014.

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

A, au service de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. depuis le 30 novembre 2007, a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois suivant lettre recommandée du 31 juillet 2009.

Par requête du 3 mai 2010, A fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer en raison de son licenciement, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

-indemnité pour congés non pris 2009 (15 jours)	1.167,25.- €
-préjudice matériel (6 mois de salaire)	10.096,74.- €
-préjudice moral	5.000,00.- €
total brut :	16.263,99.- €

avec les intérêts légaux à partir de la requête, jusqu'à solde.

La requérante réclama par ailleurs une indemnité de procédure de 1.000.- euros et demanda au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience publique du 14 mars 2011, A réduisit sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant brut de 3.728,61 euros et elle renonça à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris.

Elle contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base de son licenciement.

Par son premier jugement du 4 avril 2011, le tribunal du travail décida que les motifs invoqués consistant dans la mauvaise qualité des prestations de travail de A dans différentes résidences, une commande excessive de produits de nettoyage, un manque de respect envers ses supérieurs et le non-respect des consignes ainsi que dans une mauvaise attitude professionnelle de la salariée étaient, dans leur ensemble, décrits de façon circonstanciée et dès lors suffisamment précis.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs, le tribunal admit, avant tout progrès en cause, la société B à son offre de preuve par témoins.

Par son deuxième jugement du 9 mai 2012, le tribunal du travail, statuant au vu du résultat des enquêtes, a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 31 juillet

2009, partant a débouté A de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que si les motifs liés à l'absence de A à son lieu de travail le 11 décembre 2007 et la commande excessive de produits de nettoyage ne pouvaient être retenus comme motifs valables de licenciement, ceux tenant au mauvais entretien par la requérante des résidences lui attribuées et du manque de respect vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique étaient par contre établis et suffisamment graves de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail.

Par exploit d'huissier du 25 juin 2012, A a relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à dire que son licenciement était abusif et partant à voir condamner la société B au paiement du montant de 3.728,61 euros brut et 2.481,58 euros net au titre de la réparation du préjudice matériel et au paiement du montant de 5.000 euros au titre de la réparation du préjudice moral. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La société B conclut, par réformation du jugement entrepris, à entendre dire que les griefs relatifs à l'absence de l'appelante de son lieu de travail le 11 décembre 2007, respectivement à la commande excessive de produits d'entretien par l'appelante constituent des motifs de licenciement valables et établis.

Pour le surplus elle conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Il y a partant lieu de réexaminer le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement.

En ce qui concerne d'abord les griefs tenant à l'absence de A à son lieu de travail le 11 décembre 2007 et à la commande par celle-ci de quantités importantes de produits de nettoyage en juillet 2009, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu qu'ils ne pouvaient être retenus comme motifs valables de licenciement. En particulier, en ce qui concerne la commande « excessive » par A de produits de nettoyage en juillet 2009, il résulte de la déposition du témoin C qu'un clochard s'était introduit dans l'immeuble P I nécessitant un nettoyage conséquent, de sorte que ce reproche n'est pas davantage établi en instance d'appel.

Concernant le bien-fondé des autres motifs de licenciement tenant au manque d'entretien des résidences E, X B, S, VC, P 1 et III, R R I et II et d'un immeuble situé (…), A conteste d'abord qu'elle eût été responsable de l'entretien des résidences en faisant valoir qu'elle n'était chargée que de l'entretien de ces résidences et ce sous le contrôle de la responsable des agents d'entretien D ayant remplacé à ce poste F en 2007.

S'il résulte des déclarations concordantes des parties que A travaillait sous les ordres de ses supérieurs hiérarchiques F respectivement D et qu'elle devait s'occuper du nettoyage des résidences précitées, il n'en demeure pas moins qu'elle était responsable de l'entretien de ces immeubles, même si elle travaillait sous les ordres et le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques.

Au sujet de la qualité de son travail A fait ensuite grief aux premiers juges de n'avoir tenu compte que des déclarations de D sans tenir compte de toutes les autres déclarations au sujet de la qualité de son travail. En particulier, le seul témoignage de D, ne pourrait en raison du lien de subordination de celle-ci avec l'intimée, suffire à établir la mauvaise qualité de son travail et le manque de respect à l'égard de sa supérieure hiérarchique. Au contraire, il y aurait lieu de constater que son ancien responsable F n'avait jamais rien trouvé à redire au sujet de son travail.

L'intimée, au contraire, soutient que D, en sa qualité de responsable des agents d'entretien, devait nécessairement vérifier la qualité des prestations des agents travaillant sous son contrôle. Or, D aurait de nouveau dû constater le 27 juillet 2009 à l'occasion des visites de chantier des négligences au niveau de l'entretien des immeubles, négligences qui auraient également été relevées par G. Ces négligences seraient d'autant plus graves que tout au long des deux années de relation de travail, tant H, responsable des ressources humaines que D auraient régulièrement adressé des remarques à A au sujet de la mauvaise qualité de sa prestation de travail, respectivement l'auraient avertie qu'après son retour de congé un contrôle allait être effectué sur les différents sites des résidences sous sa charge. Les autres faits seraient pareillement établis au vu des déclarations des témoins. Enfin la déposition de F serait à examiner avec circonspection, étant donné qu'il n'avait été le supérieur hiérarchique de A que pendant un très court laps de temps. Différents avertissements auraient par ailleurs été adressés à l'appelante.

Il résulte de la motivation du jugement entrepris que les premiers juges ont tenu compte dans leur appréciation des prestations de travail de A de l'ensemble des éléments de la cause et non seulement des déclarations de D, sa supérieure hiérarchique, respectivement des photos que celle-ci a prises, mais encore des déclarations d'I, responsable technique de plusieurs résidences, de celles de F son premier supérieur hiérarchique, ainsi que des déclarations de différents résidents d'immeubles dans lesquelles elle effectuait son travail pour venir à la conclusion

que les motifs tenant au mauvais entretien par la salariée des résidences lui attribuées et du manque de respect vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique ont été établis.

En outre, si à l'époque où A travaillait sous les ordres d'F, ce dernier n'a pas remarqué de problème particulier quant à l'exécution de son travail, ces déclarations sont à relativiser dans le temps, étant donné que ce dernier n'a été le supérieur hiérarchique direct de A que pendant un court laps de temps au moment où le contrat de travail de celle-ci a pris cours le 1er décembre 2007 et que depuis la fin de l'année 2007 D occupait la fonction de responsable des agents d'entretien.

Les éléments de la cause ne permettent pas non plus de retenir qu'il y ait eu des problèmes relationnels particuliers entre A et D et le lien de subordination du témoin D avec l'intimée ne permet pas davantage de douter de la crédibilité du témoin dont la fonction était précisément de contrôler les prestations de travail des agents d'entretien dont celles de A.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

A critique encore les constatations faites par le témoin Y à la fin du mois de mai 2009 en faisant valoir qu'elle avait été en congé du 25 mai 2009 au 5 juin 2009, de sorte que le mauvais état des alentours des résidences R I et II n'était pas dû à son absence, mais au fait que l'entretien n'avait pas été fait par une tierce personne pendant son congé.

L'intimée au contraire fait valoir qu'il importe peu qu'au moment de la visite le 27 mai 2009 par Y, A était en congé, alors que l'état de saleté de la résidence R I et II aurait déjà existé bien avant. Le 25 mai 2009 J aurait également dû constater que la résidence E souffrait d'un manque réel d'entretien et que la poubelle débordait.

Il résulte de la feuille de pointage du mois de mai pour la résidence R I et II que A a fait l'entretien de cette résidence les 18 et 20 mai 2009 en raison de six heures pour cette semaine. A a été en congé depuis le 25 mai 2009.

Compte tenu du laps de temps de sept jours qui s'est écoulé entre le dernier nettoyage des lieux par A et la date des constatations du témoin, aucune conclusion ne saurait dès lors être déduite quant à un manque d'entretien antérieur imputable à la salariée.

A fait encore valoir que c'est à tort que les premiers juges se sont basés sur les photos non datées prises unilatéralement par D, trois jours avant son licenciement, sans savoir dans quelle résidence l'entretien aurait été mal fait. Ce faisant, la

juridiction de première instance n'aurait pas non plus tenu compte du fait que D avait pris ces photos, de manière unilatérale, avec son propre appareil photo, et donc avec la possibilité de les dater à sa convenance et de les rattacher à sa convenance à n'importe quelle résidence.

Or, il résulte des déclarations du témoin D faites lors de son audition par le premier juge qu'en date du 27 juillet 2009 elle avait pris l'ensemble des photos annexées à son rapport. L'examen des photos, ensemble les déclarations circonstanciées du témoin permettent de constater que les photos concordent avec la description des lieux et de leur état d'entretien tels que relatés par le témoin.

Le moyen tiré d'une éventuelle manipulation des photos n'est dès lors pas non plus fondé.

A soutient encore que le rapport dressé par D est contredit par les témoins K, C, L et M et dès lors ne pourrait avoir de force probante en l'espèce.

Or, ainsi que l'ont retenu à bon escient les premiers juges, les déclarations à caractère général des susdits témoins ne sont pas de nature à infirmer les descriptions détaillées de D et celles d'une collègue de travail G.

L'appelante conteste enfin avoir manqué de respect à l'égard de sa responsable, respectivement qu'elle ait revendiqué un véhicule de service pour aller travailler.

Or, ces faits du 7 juillet 2009 s'avèrent établis au vu des déclarations du témoin D ensemble celles du témoin H, de sorte que c'est encore à bon droit que les premiers juges ont retenu ce motif comme étant établi.

En ce qui concerne la gravité des motifs de licenciement établis en l'espèce, il se dégage des déclarations d'H, responsable des ressources humaines, qu'à la fin de l'année 2008, elle avait eu un premier entretien avec A et D en raison de problèmes en relation avec la qualité des prestations de travail de A. Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 19 février 2009, elle avait reçu un « dernier et ultime » avertissement en rapport avec la qualité insuffisante de ses prestations de nettoyage.

Au vu des insuffisances professionnelles avérées de A et à défaut par elle d'avoir fait preuve d'efforts d'amélioration, il y a dès lors lieu de confirmer la décision entreprise en ce que les premiers juges ont estimé que les faits litigieux étaient de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail et qu'il ont retenu que le licenciement avec préavis du 31 juillet 2009 était justifié.

Compte tenu de la décision de confirmation à intervenir quant au caractère justifié du licenciement, l'appel de A quant à ses demandes en indemnisation n'est pas fondé.

A succombant dans son appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La société B ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

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 ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes des parties respectives sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.