Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit décembre deux mille quatorze.

Numéro 40527 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 Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 10 janvier 2013,

comparant par Maître Christophe BRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 juillet 2014.

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

Par requête du 9 septembre 2011 A réclama à son ancien employeur, la société anonyme B LUXEMBOURG, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, à côté des montants indemnitaires, une gratification pour l'année 2011, une indemnité compensatoire pour congé non pris et enfin des allocations familiales et bonifications de l'ETAT.

Concernant la demande en paiement des allocations familiales que la salariée s'est vu refuser par la Caisse nationale des prestations familiales, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent ratione materiae pour en connaître par application combinée des articles 25 du NCPC prévoyant une compétence exclusive des juridictions du travail et 31 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales.

Au service de l'employeur depuis le 1er septembre 2008 en qualité de « Responsable Exploitations » sur le site du Parlement Européen, A fut licenciée le 1er juillet 2011 moyennant le préavis légal.

Suite à sa demande afférente, l'employeur lui communiqua les motifs à la base du congédiement par LR du 12 août 2011, motifs tenant à une violation de son obligation de discrétion et également au fait qu'elle n'a pas informé sa hiérarchie du comportement adopté par son collègue de travail, E, plus précisément d'avoir confirmé à un membre du D, F avec lequel elle était au téléphone, les propos injurieux que E, qui se trouvait dans son bureau, a tenus à son égard et à l'égard de l'ensemble du service de sécurité en général.

Elle contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs.

Le tribunal du travail a par jugement du 13 novembre 20102 déclaré le licenciement du 1er juillet 2011 fondé, partant déclaré non fondée la demande de A en réparation d'un préjudice qu'elle aurait subi en raison de son licenciement abusif; il a refixé l'affaire à une audience ultérieure pour statuer sur les autres demandes telles que la gratification et l'indemnité pour congé non pris.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a, dans un premier temps, retenu que la lettre de motivation était suffisamment précise, et il a, dans un deuxième temps, rappelé que l'employeur a reproché à son ancienne salariée, non pas d'avoir

rapporté les propos injurieux que son collègue de travail E a tenus à l'égard d'un fonctionnaire du D, le sieur F et compagnon d'A, mais de les lui avoir confirmés lors d'un entretien téléphonique, après que son collègue E les a tenus dans son bureau lors de cet entretien.

Le tribunal du travail a encore constaté qu'à l'audience des plaidoiries, la salariée a admis avoir confirmé les propos tenus par E à F, pour en conclure que le motif gisant à la base de son congédiement est bien réel.

La juridiction de première instance a ensuite décidé que les faits reprochés à A sont suffisamment graves pour justifier son licenciement, alors qu'il ne lui appartenait pas de confirmer les propos tenus par E à F, ceci en vertu de son obligation de discrétion et que le fait, qu'elle a omis de rapporter l'incident à sa hiérarchie a empêché cette dernière de parer au mieux à l'incident causé par E alors qu'il existait un risque que l'employeur perde de ce fait son client, le D.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par A par acte d'huissier de justice du 10 janvier 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de déclarer son licenciement abusif, de réformer le jugement en ce que le tribunal s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande relative aux allocations familiales, de renvoyer l'affaire devant les premiers juges, sinon par évocation, de condamner l'intimée à lui payer un montant de 8.818 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel ainsi qu'un montant de 10.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral. En cas d'évocation, elle demande à voir condamner encore l'intimée au paiement du montant de 6.000 € + p.m. au titre de gratification pour l'année 2011 ainsi qu'un montant de 2.177 €, du chef de perte des allocations familiales suite à son licenciement, le tout avec les intérêts légaux à compter du dépôt de la requête introductive de première instance.

Elle formule finalement une offre de preuve par le témoin F de la teneur suivante :
« 1. En date du 1er juin 2011, sans préjudice de date exacte, et alors qu'il se trouvait à son bureau en conversation téléphonique professionnelle avec A, F a clairement et directement entendu les propos tenus à son encontre à haute et intelligible voix par M. E, salarié de la société B, lequel se trouvait à côté de A.
2. En l'occurrence, dernier a déclaré, en ce qui concerne sa convocation par F le lendemain à 8.30 heures pour un entretien d'enquête, « qu'il s'agissait d'une déclaration de guerre de la part d'un connard », « qu'il ferait mieux de faire attention à lui en sortant du travail. » et « que de toute façon M. F ne serait pas là le lendemain à 8.30 heures car les fonctionnaires ne sont jamais à l'heure », que M. F est « un fainéant et un bon à rien ».

3. A, bien consciente de la gravité de tels propos, a alors demandé à M. E de reprendre son calme et de bien vouloir sortir de son bureau. Elle s'est excusée auprès de F et a mis fin à la conversation téléphonique.
4. Les propos tenus par M. E ont profondément choqué F, lequel s'est senti atteint dans sa dignité de fonctionnaire, au point qu'il a estimé nécessaire d'en référer à ses supérieurs.
5. Ce sévère incident a eu des répercussions au niveau de la direction du D et à cette occasion une enquête a été ouverte. »

Elle fait exposer que sa relation privée avec F ne doit pas interférer dans le présent litige, comme tente de le faire l'employeur. Elle conteste avoir voulu se débarrasser de E de cette façon. Elle maintient avoir été au téléphone avec F au moment de l'incident. Elle conteste toute violation de ses obligations en tant que salariée et conteste finalement la pertinence de l'offre de preuve adverse, ainsi que l'audition du témoin E, qui a un intérêt certain à ne pas dire la vérité, puisqu'il est l'initiateur de l'incident et qu'il n'a fait l'objet que d'une mutation et non d'un licenciement comme elle.

L'intimée demande de constater, que l'appel adverse est irrecevable, pour autant qu'il concerne la gratification pour 2011 et l'indemnité de procédure pour la première instance ; de constater que les montants indiqués p.m. dans la requête introductive d'instance sont irrecevables ; de constater que le licenciement avec préavis du 1er juillet 2011 est justifié, partant, de débouter l'appelante de toutes ses demandes ; l'intimée sollicite encore le rejet de l'offre de preuve adverse qui n'est ni pertinente, ni concluante et qui est d'ores et déjà contredite par tous les éléments du dossier.

Elle demande acte, pour autant que de besoin, qu'elle offre de prouver par l'audition de trois témoins les faits suivants :
« que A travaille en qualité de responsable exploitations sur le site du D depuis le 1er septembre 2008 ;
qu'elle avait pour adjoint E ;
que les relations entre A et E étaient parfois tendues ;
que le 9 juin 2011 F, fonctionnaire au D, relatait dans un mail à l'adresse de son supérieur des propos insultants tenus par E à l'égard de sa personne et à l'égard du service de sécurité du D, en précisant que l'incident se serait produit devant témoin, ce témoin ayant été A ;
que F, à la demande de sa hiérarchie, a précisé les circonstances ainsi que les propos insultants employés, afin que le dossier soit transmis à la personne chargée de gérer le contrat liant B au D depuis 2000, à savoir M. G, étant entendu que celui-ci devait par la suite prendre les mesures nécessaires par rapport à la firme B ;

que c'est A qui a rapporté à F la teneur des propos tenus par E, à savoir « connard » à l'attention de F et « les fonctionnaires ne sont jamais à l'heure » de façon générale à l'attention de tous les fonctionnaires ;
que le fonctionnaire F est l'amant de A ;
que le 27 juin 2011 A a été reçue et entendue par H, directrice ressources humaines, et I, directeur opérationnel, pour recevoir ses explications ;
que A a reconnu avoir rapporté à F les propos injurieux tenus par E et a reconnu ne pas en avoir informé en premier lieu son responsable hiérarchique ;
que l'attitude de A a mis en porte-à-faux l'interlocuteur de B au D, à savoir M. G, ce dernier ayant dû se justifier auprès de sa hiérarchie à propos de la gestion de l'incident dont A a été l'instigatrice ;
que les agissements de A a entraîné au niveau du D des répercussions sérieuses mettant en péril l'image de marque de la firme B, la crédibilité de son interlocuteur M. G et la relation commerciale liant la firme B au D ;
que A n'a pas su mesurer l'impact de son acte et ses conséquences ;
que son comportement était dicté par l'intention malveillante de discréditer E et de mettre en péril son emploi ;
qu'il y a eu complot orchestré contre la personne de celui-ci ;
que lors de l'entretien préalable du 30 juin 2011 ayant précédé le licenciement, A a reconnu avoir rapporté les propos injurieux de E à F. »

L'intimée entend encore souligner qu'A n'était pas au téléphone avec son amant F, lorsque E a tenu les propos injurieux; que tant E que F dans son mail du 9 juin 2011 confirme cette affirmation, qu'elle ne se trouvait pas au téléphone lors de l'incident.

L'intimée indique également qu'en agissant comme elle l'a fait, l'appelante a violé la procédure en place chez B, notamment l'obligation d'informer dans les formes sa hiérarchie, qu'elle a encore violé l'article 7 du contrat de travail, à savoir son obligation de discrétion et d'une façon général son obligation de loyauté.

Elle conteste encore les demandes d'A tant dans leur principe que dans leurs montants et demande la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que le tribunal du travail est incompétent pour connaître de la demande de A en paiement des allocations familiales.

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

I) <u>Quant à l'incompétence des juridictions du travail pour connaître de la demande en paiement des allocations familiales.</u>

Licenciée avec préavis le 1er juillet 2011, la salariée s'est vu refuser le paiement des allocations familiales pour la période allant du mois de septembre 2011 au mois de

mars 2012 par la Caisse nationale des prestations familiales au motif que pour les mois en question, elle n'était plus affiliée à la Sécurité sociale luxembourgeoise, de sorte qu'elle réclama à l'employeur devant la juridiction du travail, le paiement de ces allocations familiales pour un montant de 2.177 euros, juridiction qui se déclara incompétente ratione materiae pour connaître de la demande.

L'appelante fait dès lors grief au tribunal du travail de s'être déclaré incompétent, dans la mesure où la cessation du paiement de ces allocations est directement liée au licenciement intervenu, puisqu'elle n'était, à l'expiration de son préavis, plus salariée d'une société avec siège social au Grand-Duché de Luxembourg, condition cependant indispensable pour percevoir les allocations litigeuses.

Partant et compte tenu de l'issue du litige en appel, notamment de la décision de réformation à intervenir au fond, elle sollicite de la Cour qu'il soit fait droit à la demande afférente d'un montant de 2.177 euros.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une application correcte de l'article 25 du NCPC attribuant une compétence d'attribution exclusive aux juridictions du travail pour connaître des litiges relatifs au contrat de travail, combiné à l'article 31 de la loi modifiée du 19 juin 1985 reconnaissant compétence au Conseil arbitral et en instance d'appel au Conseil supérieur de la sécurité sociale, pour les litiges relatifs aux allocation familiales, le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé que *« l'employeur n'étant pas débiteur des allocations familiales et le différend du défaut de paiement opposant la salariée non pas à son ancien employeur, mais à la Caisse nationale des prestations familiales, les juridictions du travail sont incompétentes pour connaître de ce volet de la demande* ».

II) <u>Quant à la recevabilité des demandes indiquées « p.m » dans la requête introductive d'instance.</u>

Se basant sur les articles 61 et 145 du NCPC, l'intimée relève appel incident de la décision ayant déclaré ces demandes non chiffrées recevables.

Cependant par adoption des motifs du tribunal du travail, qui a fait une application correcte des dispositions légales précitées, en constatant que les prédites dispositions n'exigent pas que les demandes soient chiffrées et qui a encore judicieusement relevé que les demandes litigieuses « n'ont pas simplement été évaluées pour mémoire », le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré les demandes en paiement d'une gratification ainsi que la demande en paiement de

dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, recevables.

III) Quant au licenciement.

L'appelante fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir retenu qu'elle a commis une faute justifiant son licenciement avec préavis.

Elle soutient en instance d'appel ne s'être rendue coupable d'aucune violation de ses obligations contractuelles et précise que c'est de façon directe et par la voix même de E que F a pris connaissance des propos injurieux formulés par le premier à l'égard du second et de l'ensemble des fonctionnaires du D, pour les avoir clairement entendus.

Elle en conclut, que même sans son intervention, l'affaire a pris les proportions connues, puisque F, gravement injurié, a donné suite en en référant directement à ses supérieurs hiérarchiques.

Elle maintient avoir seulement confirmé les propos injurieux proférés par E à F et qu'une telle confirmation ne la constitue aucunement en faute.

La Cour relève dès l'ingrès qu'il règne une certaine confusion au niveau du déroulement de la scène qui a eu lieu dans le bureau d'A le 1er juin 2011, des circonstances entourant l'incident reproché tant à A qu'à E ; que cette confusion provient de l'utilisation par l'employeur, dans sa lettre de motivation, de deux termes totalement différents dans leur signification et dans leur portée.

En effet, l'employeur indique une fois qu'A, qui était au téléphone avec F, fait qui est d'ailleurs quant à sa réalité, également non établi, a « confirmé » à ce dernier les propos injurieux tenus par E pour par la suite préciser à deux reprises dans la même lettre de motivation, qu'elle a « rapporté » ces propos à F, fonctionnaire au D, qui était visé par les injures de E, et qui est également son compagnon dans la vie privée.

Les parties s'emparent de cette terminologie contradictoire pour asseoir leur version différente des faits et arriver à des conclusions opposées quant à l'implication fautive d'A dans les suites réservées à l'incident litigieux.

A soutient qu'elle n'a fait que confirmer à F, avec lequel elle était au téléphone, les propos que E, qui se trouvait dans son bureau, était en train de proférer à l'égard de F, lequel les a partant entendus directement à travers le téléphone.

L'employeur prétend une fois qu'elle était au téléphone avec F et une autre fois qu'elle ne l'était pas et qu'elle a non seulement confirmé mais rapporté à F les propos de E.

Le tribunal du travail à partant à tort retenu que l'employeur s'était contenté de reprocher dans la lettre de motivation à A d'avoir confirmé les propos de E à F.

D'après les pièces soumises à l'appréciation de la Cour, et plus précisément d'après les emails qui ont été échangés entre les responsables du D au moment de l'incident, il est toujours fait référence au fait qu'A a rapporté les faits à F ; F lui-même, dans son email du 9 juin 2011 ne fait nullement état d'avoir personnellement entendu les injures à travers le téléphone, son email étant conçu dans le sens qu'A lui a rapporté les propos de E.

Or, actuellement F verse une attestation testimoniale dans laquelle il précise clairement et contrairement à ce qu'il a dit dans son mail rédigé tempore non suspecto, avoir entendu les propos de E à travers le téléphone.

Finalement E, l'initiateur de toute cette affaire, indique dans une attestation testimoniale qu'A n'était pas au téléphone au moment où il est entré dans son bureau et a proféré les injures, de sorte qu'il faut conclure de cette déclaration qu'A a, par la suite, rapporté l'incident à F.

Quelle que soit la terminologie adaptée au cas d'espèce et indépendamment du terme approprié à retenir, la Cour retient qu'A est, comme en première instance, en aveu d'avoir confirmé à F les propos injurieux tenus par E et dirigés contre F.

Ce fait constitue à lui-seul la salariée en faute, dans la mesure où, en tant que salariée de la société B, qui plus est la responsable du service de sécurité au sein de D, donc de supérieur hiérarchique de E, elle devait respecter son obligation de discrétion et éviter, en cas d'incident intervenu entre salariés de la même entreprise et délégués sur le site du client de l'employeur, comme en l'espèce, de confirmer cet incident à un membre du D.

La Cour suit en cela la motivation du tribunal du travail qui a, à juste titre, retenu qu'A, avec les responsabilités qui lui étaient imparties, aurait dû faire preuve de plus de discernement dans la gestion de cette affaire.

La Cour relève finalement, qu'en omettant d'informer en premier sa hiérarchie de l'incident et en préférant confirmer l'incident d'abord à son compagnon, fonctionnaire au D, A n'a pas fait preuve de loyauté à l'égard de son employeur, ce qui aurait cependant permis à sa hiérarchie de parer au mieux à l'incident

litigieux et non pas d'être prise de court lorsque le D, informé en premier de l'incident, l'a contactée pour obtenir des explications sur un incident qui ne lui avait pas été dénoncé par sa salariée.

Il suit de l'ensemble de ces considérations que le jugement du tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement d'A fondé et l'a en conséquence débouté de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

L'appelante demande finalement à la Cour d'évoquer le volet relatif à sa demande en paiement d'une gratification pour l'année 2011formulée en première instance.

Dans la mesure où le tribunal du travail a réservé la prédite demande ainsi que celle relative aux congés non pris et à l'indemnité de procédure, demandes qui n'ont pas été autrement instruites devant les juges de première instance, il n'y a pas lieu à évocation.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

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 ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC ;

condamne A aux frais de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean MINDEN, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.