Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juin deux mille quinze.

Numéro 40871 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 29 janvier 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Yann BADEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 avril 2015.

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

B engagée en qualité de dessinatrice technique-vente par la société à responsabilité limitée A s.à r.l. depuis le 1er février 2005, a été licenciée le 18 juin 2012 avec un préavis de quatre mois prenant cours le 1er juillet 2012 et une dispense de travailler pendant la durée du préavis.

Suivant la lettre de motivation du licenciement du 19 juillet 2012, l'employeur reprocha à B d'avoir le 2 janvier 2012 commandé du matériel chez le fournisseur de l'entreprise à des fins d'ordre privé et sans autorisation du supérieur hiérarchique, d'avoir de manière « fréquente et inhabituelle » pas respecté ses horaires de travail, d'avoir navigué sur internet à des fins d'ordre privé, d'avoir également travaillé sur le programme de dessin de la société pour sa salle de bain privée, de n'avoir pas respecté les règles internes de fonctionnement et d'avoir commis des erreurs de planification « graves et inacceptables », notamment sur les chantiers Perl-Kunen et Lanter.

Estimant que son licenciement avec préavis fut abusif, B fit, par requête du 4 octobre 2012, convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre déclarer abusif son licenciement et pour l'entendre condamner à lui payer de ce chef différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience des plaidoiries, B renonça à ses demandes du chef d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité compensatoire pour congés non pris et à sa demande en communication du formulaire E301 et du certificat de travail. Elle contesta tant la précision que la réalité et le caractère sérieux des motifs de licenciement.

La société A conclut au débouté de la demande.

Par jugement contradictoire du 13 décembre 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 18 juin 2012 abusif, a dit les demandes de B du chef de préjudice matériel et d'un solde à titre d'indemnité de départ non fondées et a dit fondée sa demande du chef de préjudice moral pour le montant de 3.500 euros. Il a partant condamné la société A à payer à B la somme de 3.500 euros, outre les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il l'a

condamnée en outre à remettre à B sa carte d'impôts pour l'année 2012 et à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il a débouté la société A de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord écarté les motifs relatifs aux retards répétés, à la navigation sur internet à des fins d'ordre privé et au non-respect des règles internes de fonctionnement pour défaut de précision.

En ce qui concerne les autres motifs du licenciement, le tribunal a retenu que le motif tiré d'une commande par la salariée d'un réfrigérateur pour des besoins personnels sans avoir demandé l'aval de son supérieur n'était pas suffisamment sérieux et que les fautes professionnels lui reprochées en relation avec les chantiers Lanter et Perl-Kunen n'étaient pas suffisamment étayés par les pièces versées en cause.

Par exploit d'huissier du 29 janvier 2014, la société A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre dire que tous les motifs du licenciement sont précis, réels et sérieux. Elle demande partant de rejeter les demandes de B. Elle demande également une indemnité de procédure de 3.000 euros.

B interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal n'a pas écarté tous les motifs de licenciement pour défaut de précision et en ce que le tribunal a rejeté sa demande en indemnisation du préjudice matériel et en paiement du solde de son indemnité de départ. Elle conclut, par réformation, à entendre condamner la société A à lui payer de ces chefs les sommes de 10.257,06 euros et 683,64 euros.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

- <u>quant à la précision des motifs du licenciement :</u>

Le premier motif du licenciement tenant à la commande par B d'un réfrigérateur Liebherr à des fins privées sans autorisation du responsable, M.C, n'a plus fait l'objet de critiques quant à sa précision, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

En ce qui concerne le deuxième motif du licenciement tenant aux retards fréquents de la salariée, la société A fait grief au tribunal d'avoir écarté ce motif pour défaut de précision. Elle soutient que les retards reprochés à la salariée n'étaient pas

quelques retards isolés, mais concernait une pratique habituelle que celle-ci « s'auto permettait » en toute désinvolture et laquelle aurait concerné toute sa période de travail.

B conteste qu'elle eût été en retard de façon « fréquente ». Elle fait valoir que l'employeur ne fournit aucune information claire et précise quant à la « fréquence » des prétendus retards, qu'il ne précise pas non plus ce qu'il entend par « souvent » et qu'il se contredit même en lui reprochant un non respect des horaires de travail de manière « fréquente et inhabituelle ».

A l'instar des premiers juges, la Cour est d'avis que ce reproche manque de précision. En effet, et à supposer encore que le terme « inhabituel » ait été employé pour dénoter et comparer le comportement de la salariée par rapport à ses collègues, il n'en demeure pas moins qu'en l'absence d'indication d'une période de référence concrète, voire de la fréquence des retards survenus pendant cette période ou encore d'exemples concrets, il s'avère impossible d'apprécier l'importance des retards reprochés à la salariée.

En ce qui concerne le troisième motif de licenciement ayant trait à la navigation sur internet à des fins privées, la société A fait grief aux premiers juges d'avoir écarté ce motif pour défaut de précision. Elle soutient que la consultation d'internet à des fins d'ordre privé ressort clairement du détail de l'historique qui fait partie des motifs du licenciement. A titre d'exemple, l'appelante renvoie aux dix premières pages de l'historique et à la journée du 29 octobre 2010 pour dénoncer le comportement manifestement abusif de la salariée.

B résiste au motif que l'historique des navigations sur internet joint à la lettre de motivation du licenciement ne permet pas de faire la distinction entre des mails privés et professionnels, que les connexions qualifiées de « privées » résultent de l'appréciation personnelle de l'employeur, qu'aucune preuve n'est versée en ce sens et qu'aucun historique relatif à la date du 29 octobre 2010 n'est annexé à la lettre de licenciement. En outre, la navigation sur des sites d'équipement et de décoration n'aurait rien de personnel dans la mesure où dans sa fonction de « dessinatrice technique-vente », elle était amenée à réaliser des plans et à effectuer des recherches en matière de décoration pour satisfaire les besoins des clients de la société.

L'examen de l'historique des navigations sur internet joint à la lettre de motivation permet de déceler certaines connexions sur des sites de vêtements de grossesse ou des voyages privés ainsi qu'un certain nombre de webmails. Ce listing ne permet cependant pas, en l'absence de plus amples précisions quant à la fréquence et la durée de ces consultations, d'apprécier leur caractère excessif. C'est partant à juste titre que les premiers juges ont écarté ce motif pour défaut de précision.

La société A fait encore valoir que l'énoncé de la lettre des motifs du licenciement se suffit à lui-même pour démontrer la précision du quatrième motif tiré du non respect total par la salariée des règles de fonctionnement de l'entreprise rompant la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et sa salariée.

S'il se dégage de la lettre de motivation que l'employeur reproche à B son comportement en relation avec ses revendications au sujet du calcul de son bonus pour l'année 2011, il n'en demeure pas moins que la lettre manque de précision par rapport aux règles internes que la salariée n'aurait pas respectées, de sorte qu'il y a lieu encore de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

En ce qui concerne le dernier grief relatif aux fautes professionnelles, il résulte de la lettre de motivation que celles-ci ont fait l'objet d'une description suffisante pour permettre à B de prendre position quant au bien-fondé des reproches qui lui ont été faits à cet égard.

- <u>quant au caractère réel et sérieux des motifs :</u>

En ce qui concerne le bien-fondé du premier motif de licenciement tenant à la commande de matériel auprès d'un fournisseur de la société à des fins privées, la société A fait valoir que c'est avec légèreté que les premiers juges ont estimé qu' *« il résulte de l'énonciation du motif que l'employeur donnait son aval pour ce genre de commande. Le fait d'être passé par un collègue de travail ne saurait être un motif suffisamment sérieux pour un licenciement avec préavis après huit ans d'ancienneté ».* Elle souligne que l'employeur reste seul à pouvoir donner son autorisation à un salarié de commander du matériel à un fournisseur à des fins privées pour bénéficier d'un prix réservé aux professionnels.

B de son côté se prévaut des termes de la lettre de motivation du licenciement pour en déduire qu'il s'agissait d'un usage de l'entreprise et qu'il suffisait simplement d'informer l'employeur de la commande passée à titre privé. L'employeur n'aurait jamais refusé de telles commandes. De surcroît, le réfrigérateur n'aurait jamais été commandé et elle en avait simplement parlé à son collègue, de sorte que l'argument invoqué par l'employeur ne saurait servir de motivation à la base du licenciement.

S'il n'appartient pas aux juges de s'immiscer dans la gestion et dans l'analyse des opportunités de gestion d'une société, il leur appartient cependant d'apprécier la gravité d'un motif de licenciement.

Or, en l'espèce, il n'est pas établi, au vu des contestations de B, que la commande litigieuse a finalement eût lieu, de sorte que le reproche tiré du fait que la salarié n'avait pas demandé respectivement n'avait pas obtenu l'aval de son supérieur

hiérarchique pour passer une commande d'ordre privé auprès du fournisseur de la société est dépourvu de la gravité nécessaire pour justifier un licenciement.

Quant au bien-fondé du motif ayant trait aux négligences et erreurs professionnelles, la société A reproche à B que relativement au chantier Perl-Kunen, elle aurait dressé un plan sans respecter le « cahier technique-réfrigérateurs » au sujet de la libre distance obligatoire pour permettre l'ouverture de la porte du réfrigérateur et que relativement au chantier Lanter, elle aurait omis de prévoir un support de renfort de charges, alors que le plan de travail pesait plus de 300 kg.

B conteste les fautes lui reprochées aux motifs qu'aucune explication n'est donnée quant aux fonctions et objectifs qu'elle aurait dû accomplir sur les prédits chantiers, que les dates figurant sur les plans renseignent une date postérieure à son licenciement et que les pièces versées en cause ne permettent pas de prouver la réalité du motif invoqué.

Pour démontrer la réalité et l'imputabilité des fautes de conception à B, la société A s'était réservé le droit d'en rapporter la preuve par attestation testimoniale ou par offre de preuve.

En l'absence toutefois par la société A de ce faire, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu, sur base des pièces versées en cause, que l'employeur était resté en défaut de rapporter la preuve de la réalité de ce motif.

Il suit des considérations qui précèdent qu'il a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 18 juin 2012 abusif.

- **<u>quant à l'indemnisation :</u>**

B fait grief au tribunal du travail de l'avoir déboutée de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au motif qu'elle n'a pas rapporté la preuve d'un lien causal entre le préjudice matériel et son licenciement, étant donné qu'elle s'était inscrite à l'Université de Lorraine pour la session 2012/2013.

Pour B, il est évident que son inscription à l'université était directement liée à la résiliation de son contrat, puisqu'elle n'aurait pas choisi cette voie si elle n'avait pas été licenciée ; que sa nouvelle orientation professionnelle s'expliquerait pas sa volonté de tirer un trait sur sa précédente activité qui s'est achevée par un

licenciement à son retour du congé parental et qui lui a causé un certain traumatisme et que ses examens ont été couronnés avec succès. Elle demande en conséquence de fixer la période de référence à 6 mois.

La société A conclut à la confirmation du jugement.

Il résulte des pièces que B a posé sa candidature pour un nouveau poste de « designer- chef de projet » respectivement de « tecnico-commerciale » suivant courriers électroniques des 26 juin, 24 et 25 juillet 2012. Il résulte du certificat de scolarité de l'Université de Lorraine du 9 janvier 2013 que B a été régulièrement inscrite pour l'année universitaire 2012/2013 pour un « Master 1 MEF spécialité EEE (Metz) ».

Ainsi que le fait valoir la société A, ce changement de carrière opéré par B presqu'immédiatement après avoir commencé à rechercher un nouvel emploi est à considérer comme n'étant pas en relation causale directe avec le licenciement. Il résulte en effet des propres dires de B que la nouvelle orientation s'explique d'ailleurs par sa volonté de tirer un trait sur sa précédente activité qui s'était achevée par un licenciement.

Il en découle qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel non fondée.

La demande de B en paiement d'un montant de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts du chef de son préjudice moral n'ayant pas été autrement critiquée, il y a lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris par adoption de ses motifs.

B réclame encore la condamnation de la société A à lui payer le solde de (3.262,61 – 2.578,97=) 683,64 à titre de solde de son indemnité de départ, au motif qu'elle a droit comme par le passé au montant brut correspondant à 3.262,61 euros.

Aux termes de l'article L.124-7.(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

La société A ne contestant pas que le montant de 3.262,61 euros correspond au salaire brut de B, tel que visé par l'article précité L.124-7 et ne soulevant pas que des retenues soient à payer sur ce montant, la demande de B est fondée pour le montant de 683,64 euros réclamé à titre de solde.

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point.

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que les premiers juges ont alloué à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Il serait inéquitable de laisser à charge de B les frais irrépétibles exposés en instance d'appel, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société A succombant dans son appel, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

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 les appels principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

par réformation :

dit la demande de B du chef de solde d'indemnité de départ fondée pour le montant de 683,64 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B la somme de 683,64 euros à titre de solde d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée A sur base de l'article 240 du NCPC ;

dit fondée la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamner la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.