Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille quinze.

Numéro 41867 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 suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 19 novembre 2014,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, 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 NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 mai 2015.

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

Par requête du 3 février 2014, B réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants repris dans la susdite requête.

Au service de l'employeur depuis le 3 août 2009 en qualité d'apprentie et ensuite, depuis le 1er octobre 2012, en qualité de vendeuse, B fut licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 22 novembre 2013.

B, qui précisa avoir reçu un avertissement écrit pour les faits lui reprochés, prétendit qu'elle ne pouvait plus être licenciée pour les mêmes faits ; elle contesta encore tant la précision, que la réalité et la gravité des faits lui reprochés à la base de son congédiement.

Pour l'employeur, les faits sont non seulement précis, mais également prouvés par les pièces et attestations versées, ainsi que d'une gravité suffisante pour la congédier sans préavis ; il formula encore une offre de preuve par témoins, aux fins de prouver la réalité des reproches invoqués.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 10 octobre 2014, le tribunal du travail a déclaré irrecevable l'offre de preuve de la société à responsabilité limitée A; déclaré le licenciement avec effet immédiat prononcé le 22 novembre 2013 à l'encontre de B abusif; déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 1.068,71 €; déclaré non fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel; déclaré fondée

la demande de B en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 600 €; partant, condamné la société à responsabilité limitée A à payer à B la somme de 1.668,71 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 03 février 2014, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a encore sursis à statuer sur la demande de B en paiement d'une prime de formation et sur la demande de B 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 à concurrence de 3.541,77 € et condamné celle-ci à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 3.541,77 €, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit et fixé la continuation des débats à une audience ultérieure.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a décidé *« qu'en l'espèce la lettre de licenciement du 22 novembre 2013 ne renferme pas la moindre précision quant à l'attitude de la requérante vis-à-vis de la clientèle lors de son travail au magasin le 21 novembre 2013 et qui aurait provoqué une nouvelle remarque de la responsable du magasin. La défenderesse se limite d'énoncer que « votre attitude n'avait pas changé, vous restez obstinée et vous comportez de façon désagréable ». En l'absence de précision quant au comportement exact de la requérante respectivement quant aux propos éventuellement tenus par elle, le tribunal du travail n'est pas en mesure de vérifier le bien-fondé du motif de licenciement.*
Ainsi, ce motif énoncé n'est pas suffisamment précis, de sorte qu'il est à écarter.

Pour le reste, il faut constater que la défenderesse se réfère dans la lettre de motivation à un avertissement du 20 novembre 2013, sanctionnant le comportement peu professionnel vis-à-vis des clients. S'il est vrai que cet avertissement aurait pu être pris en considération quant aux faits y relatés, toujours est-il que ceux-ci, eu égard au fait que le motif non encore sanctionné par un avertissement est écarté, ne peuvent actuellement plus être pris en compte pour justifier le licenciement intervenu.

En effet, il est de jurisprudence constante, qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que s'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement seul sans nouvelle faute commise.

L'employeur reproche encore à B son comportement peu approprié voir insolent lors de la remise en mains propres de l'avertissement du 20 novembre 2013.

Or, ce comportement simultané à l'avertissement ne saurait être invoqué pour faire revivre les faits de cet avertissement.

D'un côté, l'employeur doit donner la possibilité au salarié d'adapter son comportement en conséquence et d'un autre côté, la salariée doit avoir la possibilité de s'exprimer par rapport aux reproches qui lui sont faits et de les contester.

Même à admettre que le désarroi de la salariée lors de la remise de l'avertissement s'est manifesté par le comportement tel que décrit dans la lettre de licenciement, ce fait n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'offre de preuve présentée par la société A doit dès lors être rejetée pour n'être ni pertinente ni concluante. »

Le susdit jugement fut régulièrement entrepris par la société A par exploit d'huissier du 19 novembre 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement déféré, de la décharger de toute condamnation prononcée à son encontre, de dire que les motifs basés sur le comportement de la salariée sont fondés et justifiaient le licenciement avec effet immédiat, partant de débouter la salariée de toutes ses demandes et finalement d'admettre son offre de preuve par témoins, partant d'ordonner des enquêtes.

L'appelante expose que le licenciement de la salariée repose exclusivement sur le comportement de celle-ci lorsqu'elle l'a convoquée pour discuter des reproches contenus dans l'avertissement lui remis en mains propres le mardi 20 novembre, et non pas sur les faits contenus dans le prédit avertissement, de sorte que c'est ce comportement du « jeudi 22 novembre » qui constitue le motif du licenciement, à savoir le fait qu'elle n'a pas voulu reconnaître ses erreurs de comportement avec les clients, le fait qu'elle a hurlé, tapé du pied et dit qu'elle allait faire plus « *de gnagnagna »* avec les clients et qu'elle allait se chercher un autre emploi.

Que ce comportement constitue partant le fait nouveau lui permettant, suite à l'avertissement, de la licencier.

Elle conteste finalement tous les montants réclamés par la salariée dans leur principe et montant.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et demande à ce que l'offre de preuve de l'employeur soit rejetée.

Elle réitère son moyen tiré de l'imprécision de la motivation, ainsi que du caractère non réel des motifs invoqués et finalement du manque de gravité de ces faits ; elle conteste formellement s'être comportée d'une façon rendant immédiatement impossible les relations de travail, deux jours après la réception de l'avertissement.

Les parties restent contraires en instance d'appel sur la précision, la réalité et la gravité des reproches faits à la salariée pour la licencier.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage avancées à la salariée pendant la période de novembre 2013 à avril 2014 d'un montant de 7.767,05 euros.

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

Quant au licenciement

L'intimée réitère son moyen tenant à l'imprécision des motifs contenus dans la lettre de licenciement du 22 novembre 2013.

La Cour relève, à la lecture tant de la lettre de licenciement que de l'offre de preuve subséquente, que l'employeur opère une confusion totale entre les dates auxquelles le fait unique reproché à son ex-salariée se serait produit.

En effet, dans la lettre de licenciement, il est indiqué comme date de la remise de l'avertissement et de la discussion au sujet du contenu de cet avertissement, le mardi 20 novembre, quoique dans la même phrase il est précisé que la responsable a, le lundi 18 novembre, fait part à la salariée des plaintes des clientes, alors que dans l'offre de preuve, la date de la remise de l'avertissement et de la discussion à son sujet passe au mercredi 20 novembre, pour finalement devenir dans les conclusions ultérieures du mandataire de l'appelante, un avertissement daté au 20 novembre et une discussion au sujet de l'avertissement daté au jeudi 22 novembre, soit non plus concomitamment à la remise de la lettre d'avertissement, mais deux jours plus tard.

La précision relative au moment où a eu lieu la remise de l'avertissement et la discussion à son sujet, a cependant son importance, dans la mesure où l'appelante, en instance d'appel, base toute son argumentation sur le comportement de la salariée, intervenu, d'après elle, deux jours après la remise de l'avertissement, comportement l'ayant décidé à résilier le contrat de travail, alors qu'il est au contraire et clairement précisé tant dans la lettre de licenciement, que dans l'offre de preuve subséquente, que la remise de l'avertissement et la discussion à son sujet

ont eu lieu le même jour et non à deux jours d'intervalle, comme l'appelante tente de le faire croire actuellement.

Il suit des considérations qui précèdent que la Cour retiendra, à l'instar du tribunal du travail, ce qui est précisé dans la lettre de licenciement et dans l'offre de preuve afférente, tout en rectifiant l'indication erronée des dates des faits, que la remise de l'avertissement à la salariée s'est faite le mardi 20 novembre 2013 et que la discussion au sujet de l'avertissement est intervenue le même jour, soit le mardi 20 novembre 2013.

Outre, cet amalgame au niveau des dates, le grief en soi est libellé de façon précise, dans la mesure où il permet à la salariée de savoir exactement ce qui lui est reproché et au tribunal de vérifier et d'apprécier la gravité du reproche invoqué.

Quant au bien-fondé du licenciement, il convient de relever que, l'attitude que la salariée a arborée à l'égard de son employeur, suite à la remise de l'avertissement et lors de la discussion à son sujet, constitue aux yeux de l'employeur le motif grave qui a déclenché la résiliation immédiate du contrat de travail de la salariée.

L'appelante soutient avoir voulu discuter avec la salariée du contenu de l'avertissement, qu'au lieu de faire amende honorable, elle a hurlé, frappé du pied, refusé de reconnaître ses erreurs, indiqué qu'elle se chercherait un autre emploi et finalement précisé qu'elle ferait plus de « *gnagna* » avec les clients ; que ce comportement totalement inapproprié constitue le motif qui a rendu impossible la continuation de la relation de travail, la confiance ayant été définitivement rompue de ce fait.

Il échet dans un premier temps de constater que l'attitude de la salariée telle que décrite ci-avant, consistant à hurler et taper du pied, ne résulte nullement de la lettre de licenciement ; cette attitude, telle que décrite actuellement par le mandataire de l'appelante, ne peut partant pas être considérée comme une précision complémentaire apportée par l'employeur à la motivation originaire, dès lors qu'il est à supposer, que si la salariée avait bel et bien agi de la sorte, l'employeur n'aurait pas manqué de l'indiquer dans son courrier de licenciement.

Par ailleurs et compte tenu de la rectification opérée ci-avant par la Cour, concernant la date du fait unique reproché à la salarié, la théorie du « fait nouveau » invoquée par l'appelante en instance d'appel tombe à faux, dès lors que le comportement inadéquat reproché à la salariée pour la licencier, est intervenu le jour même et suite à la remise de l'avertissement et ne constitue dès lors pas un fait nouveau, mais la réaction de la salariée à cet avertissement qu'elle était en droit de contester.

C'est partant de façon judicieuse et pour des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a décidé concernant le comportement peu approprié, voire insolent de B lors de la remise en mains propres de l'avertissement du 20 novembre 2013, pour déclarer le licenciement de B abusif, ce qui suit :
« or, ce comportement simultané à l'avertissement ne saurait être invoqué pour faire revivre les faits de cet avertissement.
L'essence même de l'avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté par l'employeur, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard, même sans que cette réserve ne soit expressément exprimée dans la lettre d'avertissement, et notamment celui de recourir en cas de nouvel écart de comportement à des mesures plus radicales telle que la résiliation du contrat de travail (C.S.J., 8e chambre du 2 février 2012, no. 35549 du rôle).
D'un côté, l'employeur doit donner la possibilité au salarié d'adapter son comportement en conséquence et d'un autre côté, la salariée doit avoir la possibilité de s'exprimer par rapport aux reproches qui lui sont faits et de les contester.
Même à admette que le désarroi de la salariée lors de la remise de l'avertissement s'est manifesté par le comportement tel que décrit dans la lettre de licenciement, ce fait n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. »

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, qui a non seulement correctement appliqué les articles L.124-3 4,5,6 du code du travail relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis, mais encore correctement apprécié les pièces soumises à son appréciation, pour évaluer les préjudices matériel et moral de la salariée, le jugement est à confirmer en ce qu'il a alloué à B une indemnité compensatoire de préavis de 2 mois d'un montant de 1.068,71 euros, après déduction des indemnités de chômage perçues pendant la même période, en ce qu'il a évalué le préjudice matériel sur base d'une période de référence de 2 mois et constaté que pendant ces deux mois, la perte de revenus était compensée par l'indemnité compensatoire de préavis lui allouée et en conséquence, décidé que la salariée n'avait pas subi de préjudice matériel, et en ce qu'il a alloué à la salariée pour le dommage moral subi la somme de 600 euros, compte tenu des circonstances du licenciement.

C'est finalement, à bon droit, eu égard à la décision ayant déclaré le licenciement abusif, que le tribunal du travail a condamné la société A à rembourser à l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 3.541,77 euros par application de l'article L.521-4 du code du travail.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance en peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande

afférente de la société à responsabilité limitée A basée sur le prédit article est à rejeter.

Eu égard à l'issue positive pour la salariée du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 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 à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société à responsabilité limitée A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.