Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six novembre deux mille quinze.

Numéro 41566 du rôle

Présents:

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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 16 mai 2014 et demanderesse en intervention suivant exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 16 septembre 2014,

comparant par Maître Geoffrey PARIS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Andrée BRAUN, 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,

défendeur sur intervention aux fins du susdit exploit MULLER du 16 septembre 2014,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 septembre 2015.

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

B, au service de la société A sàrl depuis le 28 octobre 2002 en qualité de femme de ménage, a été licenciée une première fois le 6 mars 2012 avec préavis et une seconde fois avec effet immédiat pendant le préavis, soit le 2 avril 2012.

Elle qualifia ces deux licenciements d'abusifs et réclama à son ancien employeur, par requête déposée au greffe du tribunal du travail le 22 juin 2012, une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ, ainsi que des dommages-intérêts pour les préjudices matériels et moral subis.

Les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis consistaient en des manquements professionnels qui ont fait l'objet d'avertissements, en des dénigrements de la société auprès de collègues de travail en date du 24 mars 2011, en une tentative de détournement de clientèle à son profit constituant une violation des devoirs de loyauté de la salariée.

Le motif du licenciement avec effet immédiat consistait en une absence injustifiée de la salariée depuis le 27 mars 2012.

Elle contesta la précision des motifs gisant à la base des deux licenciements, la réalité de ces motifs ainsi que leur gravité.

Elle soutint encore que le licenciement avec effet immédiat est intervenu en violation de l'article L.121-6(3) du code du travail.

Par un jugement rendu le 21 mars 2014 le tribunal du travail a :

- dit irrecevable la demande en arriérés de salaire indiquée « *p. m.* » ;
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 avril 2012 à l'égard de B;
- déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 6 mars 2012 à l'égard de B ;
- déclaré non fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel, partant en a débouté;
- déclaré fondée la demande de B en indemnisation d'un préjudice moral à concurrence de 1.500 € ;
- déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 2.262,32 €;
- déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de départ à concurrence de 1.821,47 €;
- condamné la société à responsabilité limitée A à payer à B la somme de 5.583,79 (cinq mille cinq cent quatre-vingt-trois virgule soixante-dix-neuf) € du chef des causes sus énoncées, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclaré fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché 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 4.112,78 €;
- condamné la société à responsabilité limitée A à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 4.112,78 (quatre mille cent douze virgule soixante-dix-huit) €, cette somme avec les intérêts légaux tels que de droit.

Pour statuer comme il l'a fait et concernant le licenciement avec effet immédiat, le tribunal a retenu que la salariée n'a pas prouvé avoir rempli les obligation de l'article L-121-6 (3) du code du travail pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement ; il a cependant décidé, que le fait de ne pas remettre le certificat dans les trois jours ne constituait pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis, compte tenu notamment de l'ancienneté de service de plus de 9 ans de la salariée.

Concernant le licenciement avec préavis, le tribunal a retenu que les motifs répondaient au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence ; il a ensuite retenu que les fautes reprochées à la salariée avaient déjà été sanctionnées par un avertissement et qu'aucun nouveau fait n'est venu faire revivre ceux déjà sanctionnés, que les autres faits allégués n'ont pas été prouvés par l'employeur, de sorte qu'il a déclaré le congédiement abusif.

Par exploits d'huissier des 16 mai 2014 et 16 septembre 2014 la société A a régulièrement relevé appel dudit jugement.

L'appelante demande, à titre principal, de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement a quo partant de déclarer régulier les deux licenciement prononcés avec effet immédiat le 2 avril 2012 et le 6 mars 2012 à l'égard de la salariée, à titre subsidiaire, de lui donner acte qu'elle offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par l'audition de témoins les faits suivants

« 1) Le 24 mars 2011 B a prononcé les propos suivants sur son lieu de travail sis à la (...) et devant les employés C, et D: « La société A n'est pas une société correcte car elle ne paye pas ses dames de charges. »
2) Vers le 24 mars 2011, E connue sous le prénom de Mickaêla, cliente de la société A, demeurant à la résidence X, (...) a informé la société A s. à r.l. qu'en date du 24 mars 2011 B travaillait dans la résidence de Mme E. A un certain moment B a proposé à Mme E de travailler à son service en tant que femme de ménage privée », et de dire cette offre de preuve pertinente et concluante, et de voir déclarer commun l'arrêt à intervenir à l'ETAT.

La partie appelante soutient qu'une absence injustifiée depuis le 27 mars 2011 constituait une faute d'une gravité suffisante pour licencier sa salariée avec effet immédiat; elle prétend encore que les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis sont précis, réels et suffisamment sérieux pour permettre un licenciement avec préavis.

L'intimée conteste toute absence injustifiée justifiant son congédiement immédiat et maintient les arguments de première instance pour contester le bien-fondé du licenciement avec préavis.

Elle relève appel incident et réclame l'intégralité de son indemnité de préavis qui aurait, d'après elle, un caractère forfaitaire et de laquelle ne pourraient être déduites les indemnités de chômage.

Elle demande la réévaluation vers le haut de son préjudice moral.

L'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée les indemnités de chômage avancées à la salariée pendant la période allant du mois d'avril 2012 à avril 2013, soit la somme de 14.901,37 euros avec les intérêts tels que de droit, sur base de l'article L.521-4 du code du travail. Il s'oppose encore à la demande de la salariée en réduction, sinon en échelonnement du montant à rembourser, alors qu'aucune pièce probante quant à la situation financière n'a été communiquée.

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

<u>Quant aux licenciements</u>:

Dans la mesure où la salariée a fait l'objet de deux licenciement successifs, le premier avec préavis le 6 mars 2012 et le second avec effet immédiat en date du 2 avril 2012, c'est à bon droit que le tribunal du travail a, dans un premier temps, analysé la régularité et le bien-fondé du licenciement, qui a définitivement mis fin à la relation de travail, à savoir le licenciement avec effet immédiat.

Tandis que la salariée maintient en instance d'appel ses arguments de première instance, à savoir qu'elle était protégée contre le licenciement avec effet immédiat par application de l'article L.121-6 du contrat de travail et qu'une absence de quelques jours ne constitue pas la faute grave de nature à lui faire perdre le bénéfice du préavis, l'employeur réitère ses contestations à cet égard.

C'est à bon droit et par une application correcte de l'article L.121-6 du contrat de travail que le tribunal du travail a retenu qu'il ne résultait d'aucun élément du dossier, que la salariée a satisfait aux exigences de l'article L.121-6 du code du travail.
La Cour constate en effet, à l'instar du tribunal du travail, que la salariée était d'abord en incapacité de travail, en raison de la maladie de son enfant à partir du 27 mars 2012 et que l'employeur a réceptionné le premier certificat afférent en date du 28 mars 2012, que cependant, à partir du 30 mars 2012, elle ne pouvait plus justifier son absence par la maladie de son fils. La Cour relève ensuite que, pour la période postérieure allant du 30 mars au 2 avril 2012, période qui était bien couverte par un certificat médical, la salariée reste toujours en défaut de prouver qu'elle a informé son employeur le premier jour, soit le 30 mars 2012 de son absence et qu'elle lui a fait parvenir le troisième jour au plus tard, soit le 1er avril 2012, le certificat litigieux, de sorte que c'est à bon escient que le tribunal a décidé que la salariée ne pouvait se prévaloir des dispositions protectrices du prédit article, pour dire que son licenciement est abusif.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Concernant la faute grave exigée par l'article L.124-10 du code du travail pour justifier un licenciement sans préavis, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu, en présence des contestations de l'employeur relativement à la réception par lui d'un certificat de maladie en date du 2 avril 2012 et dans la mesure où il est établi, que la salariée a envoyé le certificat litigieux en date du 30 mars 2012, que « *Même à admettre que le fait de remettre le certificat médical couvrant la période du 30 mars 20102 au 2 avril 2012 avec retard constitue une négligence fautive dans le chef de la requérante, celui-ci ne constitue cependant pas, en l'absence d'autres circonstances lui reprochées et indiquées dans la lettre du 2 avril 2012 et compte tenu d'une ancienneté de 10 ans, une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat.* »

En conséquence, le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 avril 2012 abusif.

L'analyse de la régularité et du bien-fondé du licenciement avec préavis s'impose également, dans la mesure où chacun des licenciements intervenus est susceptible d'avoir causé un préjudice spécifique.
Pour licencier sa salariée une première fois avec préavis, l'employeur lui a reproché quatre manquements professionnels commis le 14 décembre 2010 et les 11,16 et 17 mars 2011, manquements qu'il estime toujours justifier le susdit licenciement ; il lui a encore reproché des négligences commises le 22 mars 2012, dès lors postérieurement au licenciement et finalement, d'avoir dénigré son employeur et essayé de détourner la clientèle à son détriment.

Or, c'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé non seulement que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du congédiement avec préavis répondaient au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence, mais aussi que les négligences reprochées à la salariée ont fait l'objet d'un avertissement en date du 15 décembre 2010, respectivement le 17 mars 2011, pour décider : « *qu 'une faute sanctionnée par un avertissement ne peut plus être invoquée par l'employeur pour justifier un licenciement, un même fait ne pouvant être sanctionné deux fois, à moins que le salarié n'ait commis un fait nouveau similaire, non couvert par un avertissement, qui est suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constitue, ensemble ceux-ci, un motif réel et sérieux de licenciement, ce qui n'est pas le cas en l 'espèce* ».

Il a encore à juste titre relevé que les manquements professionnels prétendument commis le 22 mars 2012 l'avaient été postérieurement au licenciement, pour les rejeter à bon droit et que la réalité des autres reproches laissait d'être prouvée. La réalité des reproches de dénigrement de son employeur et de détournement de la clientèle n'est toujours pas prouvée en instance d'appel.

Il suit des considérations qui précèdent, par adoption des motifs de la juridiction de première instance, que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré les deux licenciements prononcés à l'égard de la salariée abusifs.

L'indemnisation :

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis lui allouée en première instance, la salariée, se prévalant du caractère forfaitaire de la prédite indemnité, conteste qu'il eût été correct d'en déduire les indemnités de chômage perçues par elle pendant la même période.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a tout d'abord constaté, qu'abusivement licenciée avec effet immédiat, la salariée avait, compte tenu de son ancienneté de service de 9 années et conformément aux articles L.124-6 et 124-3(2) du code du travail, droit à une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois.

C'est encore à juste titre qu'il a rappelé que d'après l'article L.521-4 (5) du code du travail « *les montants des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser est porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis, pour déduire de l'indemnité compensatoire de préavis revenant à la salariée d'un montant de 6.375,15 euros la somme de 4.112,78 euros correspondant aux indemnités de chômage lui versées par l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi pendant la période allant du l' avril 2012 au 15 juillet 2012, portant son indemnité de préavis à la somme correctement calculée par le tribunal de 2.262,37.* »

Le jugement est partant également à confirmer sur ce point.

La salariée réitère en instance d'appel sa demande relative à l'indemnité de départ.

Or, par adoption des motifs du tribunal du travail, il y a encore lieu de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a, à bon droit, au vu de l'ancienneté de service inférieure à 10 ans de la salariée et par application de l'article L.124-7 du code du travail, débouté cette dernière de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

La salariée a encore relevé appel incident du jugement, en ce qu'il ne lui a pas alloué des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, en fonction d'une période de référence de six mois.

C'est cependant à bon droit au vu des efforts peu nombreux faits par la requérante pour retrouver un nouvel emploi, de la fonction exercée par celle-ci et de son âge de 38 ans au moment du licenciement, que la juridiction de première instance a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période de trois mois et demi correspondant à la période de préavis, pour décider que le préjudice matériel postérieur à cette période et dont elle fait état, n'est plus lié au licenciement abusif.

La salariée réclame enfin, par réformation du jugement entrepris, des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi suite au licenciement avec effet

immédiat, d'un montant de 7.500 euros et suite au licenciement avec préavis, d'un montant de 5.000 euros.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, qui a correctement retenu, que du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur, de son âge et de son ancienneté au service de l'employeur au moment du licenciement, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a évalué le préjudice moral toutes causes confondues à 1.500 euros.

Concernant la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le tribunal a décidé *« Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à B des indemnités de chômage d'un montant de 4.112,78 € au cours de la période de trois mois et demi couverte par l'indemnité compensatoire de préavis que l'employeur sera tenu de verser à la requérante en application du présent jugement.*

Le licenciement avec effet immédiat du 2 avril 2012 ayant été déclaré abusif, il y a lieu, en application de l'article L.521-4 du Code du travail, de condamner la société à responsabilité limitée A à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 4.112,78 €, cette somme avec les intérêts légaux tels que de droit. »

La Cour fait sienne cette motivation correcte pour confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Eu égard au résultat positif du présent litige pour la salariée, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Au contraire, la partie qui succombe ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société A et 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 principaux et incident recevables,

les dits non fondés,

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 Andrée BRAUN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.