Arrêt N° 166/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze décembre deux mille seize.

Numéro 42793 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 9 mars 2015,

défenderesse aux fins d'une requête en intervention de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg du 14 octobre 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Daniel PHONG, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) 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 ENGEL,

appelante par incident,

défenderesse aux fins de la susdite requête en intervention,

comparant par Maître Albert RODESCH, 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,

demandeur aux termes d'une requête en intervention du 14 octobre 2015,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 novembre 2016.

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

Au service de la société B depuis le 19 février 2009 en qualité d'ouvrière nettoyeuse, A fut licenciée avec le préavis légal de 2 mois par courrier du 26 octobre 2012 ; suite à sa demande afférente du 26 novembre 2012, l'employeur lui communiqua les motifs de son licenciement par courrier du 27 décembre 2012, motifs tenant au vol d'un paquet de chips dans le salon d'honneur de D au X en date du 19 octobre 2012, paquet de chips qu'elle aurait mangés, le vol ayant été reconnu par la salariée, d'après l'employeur, à deux reprises.

Par requête du 22 mai 2013, la salariée réclama à son ancien employeur suite à ce licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants indemnitaires repris dans la susdite requête.

Elle contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif invoqué et formula une offre preuve tendant à établir qu'elle n'a pas volé le paquet de chips et qu'elle ne l'a pas consommé sur place.

L'employeur formula une offre de preuve par témoins tendant à établir sa version des faits et versa des attestations testimoniales.

Par jugement contradictoire du 22 janvier 2015, le tribunal du travail a déclaré la lettre de motivation partiellement précise, déclaré le licenciement abusif, partant déclaré fondée la demande de la salariée en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi à concurrence de 500 euros, mais déclaré sa demande en indemnisation du préjudice matériel non fondée. Il a encore rejeté les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a décidé que *« Même à supposer établi le fait que la requérante se soit approprié un paquet de chips et qu'elle l'ait consommé sur son lieu de travail, ce fait ne constitue cependant pas à lui seul un motif suffisant de licenciement, compte tenu notamment de l'absence d'antécédents disciplinaires.*

Dès lors, ce reproche, à le supposer établi, manque de caractère réel et sérieux et ne constitue pas un motif valable pour un licenciement avec préavis.

En conséquence, au vu de ce qui précède, le tribunal se doit donc de constater qu'il convient de déclarer abusif le licenciement de A intervenu en date du 26 octobre 2012. »

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 9 mars 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de lui allouer des dommages-intérêts pour le préjudice matériel subi, ainsi qu'un montant de 2.000 euros en réparation du préjudice moral.

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

Elle maintient en instance d'appel ne pas avoir volé le paquet de chips ni l'avoir consommé. Elle précise qu'elle a bien pris un paquet de chips et qu'elle voulait demander à C si elle pouvait le manger, lorsque cette dernière l'a humilié devant des tiers, de sorte qu'elle n'a en fait même pas eu l'occasion de le consommer.

L'intimée relève appel incident du jugement ayant déclaré le licenciement abusif et ayant alloué à la salariée des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi. Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré une partie de la lettre de motivation imprécise, de ne pas avoir analysé les attestations testimoniales, partant d'avoir retenu que les motifs du congédiement n'étaient pas réels, et finalement d'avoir considéré qu'un vol n'était pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle maintient sa version des faits et formule à nouveau une offre de preuve par témoins.

Chacune des parties réclame des indemnités de procédure pour les deux instances.

La Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive des faits et circonstances de la cause faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

A l'appui de son appel incident, l'employeur fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir considéré que la lettre de motivation était précise dans son ensemble.

Or, c'est à bon droit que le tribunal du travail a écarté, en raison de son imprécision, le motif selon lequel la salariée a « très mal parlé » à C, responsable du salon d'honneur de l'aéroport, dans la mesure où l'employeur n'a pas précisé ce que la salariée a réellement dit et en quels termes exacts elle s'est adressée à C.

L'intimée reproche encore au tribunal du travail d'avoir décidé que les motifs invoqués n'étaient pas réels, sans cependant avoir pris en compte les attestations testimoniales versées par elle.

C'est effectivement à tort que la juridiction du premier degré arrive à la conclusion que la réalité des motifs invoqués à la base du congédiement par l'employeur n'avait pas été prouvée, alors qu'elle n'a pas analysé le contenu des attestations testimoniales versées par l'employeur pour s'en convaincre.

Le tribunal du travail a en fait voulu dire, que même à supposer la réalité des faits avérés, ils ne seraient cependant pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement même avec préavis.

La Cour partage sur ce point la position du tribunal du travail.

En effet, contrairement au soutènement de l'intimée qui soutient que *« quiconque vole un œuf vole un bœuf »* et qu'un vol est pénalement répréhensible, en droit du travail une faute commise par un salarié, ne constitue pas nécessairement ou forcément une faute justifiant un licenciement, dès lors qu'il est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond de décider, en fonction des circonstances de l'espèce, si le vol d'un paquet de chips est suffisamment sérieux pour justifier la sanction sévère et ultime que constitue le licenciement.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que la cause sérieuse d'un licenciement est celle qui revêt une certaine gravité rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail ; que la faute ainsi envisagée s'insère partant entre la cause légère, exclusive de la rupture du contrat de travail et la faute grave, privative du préavis et d'indemnités de préavis ; que le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.
Or, en l'espèce et compte tenu du caractère isolé et unique du vol d'un objet de très faible valeur commis par la salariée, à le supposer établi, salariée au service de l'employeur depuis environ quatre années et non de seulement deux années comme

l'a erronément retenu le premier juge, il ne constitue par une faute sérieuse telle que définie ci-avant de nature à porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il ne résulte pas des éléments du dossier que la salariée a fait l'objet d'un avertissement professionnel au cours de ses années de service, de sorte que l'employeur a agi intempestivement, ce d'autant plus qu'il existe une panoplie de mesures disciplinaires qui ne portent pas atteinte à la sécurité de l'emploi.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que le motif invoqué ne constitue pas en l'espèce un motif valable d'un licenciement même avec préavis.

Si la salariée abusivement licenciée a en principe droit à être indemnisée de ses préjudices matériel et moral, encore faut-il que ses préjudices soient avérés et en relation causale avec le licenciement.

Or, concernant son préjudice matériel, les pièces versées par A n'établissent pas à suffisance les efforts suffisants faits par elle pour retrouver le plus rapidement possible un emploi et minimiser son préjudice, ce d'autant plus que dans le secteur d'activité recherché par la salariée la pénurie des emplois fait défaut.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande afférente non fondée.

C'est encore de façon correcte que le tribunal du travail a fixé ex aequo et bono, compte tenu de son ancienneté de service et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, le préjudice moral à 500 euros.

Par requête notifiée le 14 octobre 2015, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a fait une intervention volontaire et réclame à la partie mal-fondée le remboursement de la somme de 5.744,54 euros correspondant aux indemnités de chômage versées à la salariée pour la période allant du 3 janvier 2013 au 30 juin 2013 sur base de l'article L.521-4.(5) du code du travail.

Selon l'article précité :
(5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.
Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe.(...) ».

Il s'en dégage que si le tribunal du travail déclare un licenciement abusif comme en l'espèce, qu'il s'agisse d'un licenciement avec préavis ou d'un licenciement immédiat, l'employeur devra rembourser des indemnités de chômage au Fonds pour l'emploi, dans la mesure où l'on considère que le Fonds pour l'emploi a dû intervenir en raison de la faute de l'employeur d'avoir licencié à tort.

Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne porte que sur le préjudice matériel alloué au salarié et est limité à la période d'indemnisation retenue par le tribunal, soit le période de référence fixée ; si la condamnation prononcée se limite au préjudice moral comme en l'espèce, l'ETAT ne pourra en exiger la restitution.

Il suit des considérations qui précèdent que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, est à rejeter.

A réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Par réformation du jugement déféré, la société B réclame une indemnité de procédure pour la première instance ainsi qu'une indemnité sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

Or, faute d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties 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,

partant,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

déboute les parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société B aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Daniel PHONG qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.