

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente avril deux mille quinze.

Numéro 39389 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, exploitant la Pharmacie de X, établie et ayant son siège social à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Nanou
TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 17 décembre 2012,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(...),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 novembre 2014.

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

Par requête du 14 juillet 2011, B réclama à son ancien employeur, A, pharmacienne, exploitant la pharmacie de X, suite à son licenciement avec préavis du 14 mars 2011, qu'elle qualifia d'abusif, un montant de 7.808,34 euros en réparation du préjudice matériel subi et de 5.000 euros du chef de préjudice moral.

Dans le dispositif de la susdite requête, elle se réserva « ... *plus particulièrement le droit de réclamer les indemnités de congés non pris, ainsi que les salaires lui restant dus par l'employeur (p...m)* »

Lors de l'audience des plaidoiries du 27 septembre 2012, elle réclama une allocation de fin d'année de 653,16 euros.

Aux services de l'employeur depuis le 1^{er} mai 2007, B fut licenciée moyennant le préavis légal par lettre du 14 mars 2011; suite à sa demande afférente du 16 mars 2011, l'employeur lui communiqua 13 motifs à la base du licenciement par lettre recommandée du 7 avril 2011.

B contesta tant la précision que la réalité et le sérieux de ces motifs.

Elle réclama réparation de son préjudice matériel par référence à une période de 5 mois; elle soutint encore que son contrat de travail a été repris par A de l'employeur précédent, de sorte qu'elle bénéficiait d'une ancienneté de service de presque quatre années, lui permettant de solliciter une allocation de fin d'année par application de l'article 14 de la convention collective applicable à ce secteur d'activité.

L'employeur contesta le bien-fondé des moyens soulevés par l'intimée ainsi que l'ensemble des demandes de B dans leurs principe et montant. Il souleva encore l'irrecevabilité de la demande relative à l'allocation de fin d'année pour être nouvelle, dès lors qu'elle ne figure pas dans l'acte introductif d'instance.

Par un jugement rendu contradictoirement le 25 octobre 2012, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande, a déclaré le licenciement abusif, a déclaré la demande de B en paiement d'une allocation de fin d'année irrecevable, a déclaré fondées ses demandes relatives aux préjudices matériel et moral pour un montant de 4.828,62 euros et 2.000 euros, en conséquence, il a condamné l'employeuse à payer à B la somme de 6.828,62 euros avec les intérêts

légaux à partir de la demande jusqu'à solde ; il a encore ordonné l'exécution provisoire du jugement.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail, après avoir analysé chacun des treize motifs libellés sur base tant des pièces que des attestations judiciaires versées, a constaté que le courrier de motivation du 7 avril 2011 manque partiellement de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence et que les motifs libellés sont encore dépourvus de tout caractère réel et sérieux.

Il a jugé qu'une période de 5 mois aurait dû suffire à B pour trouver un nouvel emploi et il a finalement décidé que la demande en paiement d'une allocation de fin d'année est irrecevable pour ne pas avoir été formulée dans la requête introductive.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit de l'huissier de justice Nadine TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 17 décembre 2012.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de dire le licenciement régulier et justifié, partant de la décharger des condamnations intervenues à son encontre en première instance ; à titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des motifs gisant à la base du licenciement.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déferé en ce qui concerne le licenciement abusif, elle interjette appel incident pour autant que le tribunal du travail ne lui a pas alloué l'intégralité des dommages et intérêts réclamés et qu'il a déclaré la demande en obtention d'une allocation de fin d'année irrecevable.

Elle demande encore de rejeter les attestations rédigées par l'appelante elle-même et par son époux, au motif qu'ils seraient frappés d'une incapacité de témoigner au sens de la loi.

Concernant les faits et circonstances de l'espèce, la Cour renvoie à la relation exhaustive et correcte faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

Les parties avancent en instance d'appel les mêmes moyens et arguments qu'en première instance.

L'appelante fait grief à la juridiction du travail, d'une part d'avoir considéré que certains motifs étaient imprécis, respectivement pour partie imprécis et, d'autre part, que la réalité et le sérieux des motifs invoqués ne résultaient ni des pièces soumises à son appréciation ni des attestations versées en cause par elle.

Or, c'est de façon correcte que le tribunal du travail a rappelé les exigences de précision en matière de motivation découlant de l'article L.124-5 du code du travail et c'est à bon escient qu'il en a fait application au cas d'espèce.

Il en suit que, par adoption des motifs du tribunal du travail, sa décision est à confirmer en ce qu'il a rejeté, après une analyse minutieuse des treize motifs du licenciement, certains motifs, respectivement partie des motifs libellés, pour être trop imprécis.

C'est encore à bon droit qu'il a retenu que l'employeur n'était pas autorisé à pallier la lacune de la lettre de motivation par le biais d'une offre de preuve postérieure et plus complète.

Quant au bien-fondé des motifs retenus comme précis par le tribunal du travail, il est important de relever que la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués, en cas de contestations, incombe à l'employeur.

Or, si l'employeur verse des pièces justifiant certains motifs, ainsi que des attestations testimoniales en prouvant d'autres, force est de constater que l'ensemble de ces éléments de preuve ont été éternés par les pièces versées par la salariée, respectivement par l'attestation testimoniale du témoin C, qui travaillait également comme pharmacienne, à la même période que B dans la pharmacie, témoin qui a contredit point par point dans trois attestations testimoniales différentes les motifs reprochés à B par l'employeur.

En présence de preuves contraires comme en l'espèce, l'employeur n'a pas réussi à établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de B, de sorte que le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs, les juges de première instance ayant par ailleurs fait une analyse, motif après motif, exhaustive et détaillée de la lettre de motivation du 16 mars 2011.

Dans la mesure où aucun élément de preuve nouveau n'est soumis à la Cour en instance d'appel, le jugement est à confirmer dans son intégralité par adoption de ses motifs.

La Cour entend souligner certaines incohérences au niveau de la motivation du licenciement que l'employeur maintient malgré les évidences, notamment le fait que B s'est rendue à deux reprises auprès du médecin dont le cabinet médical se trouve dans le même immeuble que la pharmacie et qu'elle serait revenue sans certificat médical alors cependant que deux certificats sont versés pour la période litigieuse, ou encore le motif tenant à la mise en service incorrecte du système d'alarme par B le samedi 19 février 2011, motif qui aurait pu le cas échéant constituer un motif suffisant de congédiement.

En effet dans la lettre de motivation, l'employeur indique « *vous (A) avez à nouveau mis l'alarme en service sans enfoncer la touche F5 assez longtemps et sans composer le code* ».

Or, dans ses conclusions écrites, l'employeur indique avoir porté à la connaissance de ses salariés déjà le 7 janvier 2011 une note interne (pièce 16 de la farde de Maître DE FREITAS) selon laquelle « *la mise en service de l'alarme devait se faire avec le code et non avec F5* », note dont tant la salariée que le témoin C contestent avoir eu connaissance.

Par ailleurs, d'après un courrier de la société D du 13 juin 2013, la susdite société indique que le 21 février 2011, soit seulement deux jours après l'incident du 19 février 2011 et le cambriolage, la fonction F5 a été supprimée, ce qui a eu pour conséquence que la mise sous alarme pouvait uniquement s'effectuer par code à la pharmacie.

Il s'en suit, que l'employeur ne pouvait, sans se contredire, d'une part, pas informer ses salariés par une note datée du 7 janvier 2011, que la fonction F5 n'est plus en service, alors que cette fonction a seulement été supprimée par D deux jours après le cambriolage, soit le 21 février 2011 et, d'autre part, reprocher, dans la lettre de motivation, à la salariée de ne pas avoir assez longtemps enfoncé la touche F5 le 19 février 2011, dès lors qu'elle affirme, pièce à l'appui, avoir dit à ses salariées, déjà en janvier 2011, de ne plus le faire.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement prononcé à l'encontre de B abusif.

L'intimée, qui a relevé appel indicent de la décision, en ce qu'elle ne lui a pas alloué l'entièreté des dommages et intérêts réclamés en première instance, sollicite actuellement l'augmentation des montants lui alloués en première instance.

Or, le jugement est encore à confirmer par adoption de ses motifs, en ce qu'il a, à bon escient, calculé le préjudice matériel de la salariée sur base d'une période de référence de 2 mois et lui a accordé de ce chef et vu la situation matérielle de la salariée après le licenciement, la somme de 4.828,62 euros, ainsi qu'un montant de 2.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral.

Il en suit que l'appel incident n'est pas fondé.

L'appelante fait finalement grief à la juridiction de première instance d'avoir déclaré sa demande en paiement d'une allocation de fin d'année irrecevable pour ne pas avoir été comprise dans la requête introductive d'instance, qui forme le contrat judiciaire immuable entre parties.

Elle maintient l'argument selon lequel la demande litigieuse ne serait pas une demande nouvelle, dès lors qu'elle se serait réservé aux termes de sa requête le droit de réclamer les salaires restant dus par l'employeur et que l'allocation de fin d'année prévue par l'article 14 de la convention collective pour les employés privés des pharmacies ouvertes au public constituerait un tel salaire.

C'est cependant par une application correcte de l'article 53 du NCPC selon lequel l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties que le tribunal du travail a, pour déclarer la susdite demande irrecevable, décidé que *« Pour autant que sa demande en obtention d'une allocation de fin d'année procède d'une autre cause que le licenciement abusif, cette demande est à qualifier de demande nouvelle, dès lors qu'elle n'a pas été formulée dans l'acte introductif d'instance et ne se rattache pas aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le jugement est à confirmer à cet égard.

La partie qui est condamnée aux frais et dépens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de A est à rejeter.

Au vu de l'issue positive de l'instance pour B, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1000 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 les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

partant :

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à B une indemnité de procédure de 1000 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Anne-Marie SCHMIT qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.