

**Arrêt N° 72/16 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mai deux mille seize.

Numéro 41556 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, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 13 août 2014,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée B s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Claude COLLARINI, 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 BIEL,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 février 2016.

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

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 18 septembre 2013, A, au service de la société à responsabilité limitée B sàrl comme aide puéricultrice depuis le 16 avril 2012, réclama à cette dernière suite à son licenciement avec préavis intervenu le 27 décembre 2012, qu'elle qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la susdite requête.

L'employeur reprocha à sa salariée de ne pas avoir respecté les horaires de travail en date des 22 et 23 octobre 2012, 29 et 30 octobre 2012 ainsi que le départ prématuré du 3 octobre 2012, d'avoir donné un biscuit au lait à l'enfant C qui présentait une intolérance aux protéines de lait au mois de mai 2012, de ne pas avoir mouliné les aliments destinés à deux enfants âgés de 7 et 9 mois le 10 juillet 2012, d'avoir donné en date du 13 août 2012 à un enfant âgé de 8 mois l'emballage en plastique mou d'un thermomètre qu'il a directement mis en bouche, d'avoir donné à un bébé de 8 mois D un biberon bouillant en date du 17 août 2012, d'avoir en date du 21 septembre 2012 jeté un verre d'eau au visage d'enfant de 16 mois E, qui était en train de s'étouffer, d'avoir ouvert le 4 octobre 2012 les fenêtres alors que les températures étaient très basses et qu'un enfant légèrement habillé s'y trouvait.

La salariée contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des faits lui reprochés.

Par un jugement contradictoire du 5 mars 2014, le tribunal du travail, après avoir déclaré la motivation précise, a, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par témoins les faits gisant à la base du congédiement de la salariée.

Suite à l'audition des témoins et à l'analyse du contenu des dépositions, le tribunal du travail a, par jugement contradictoire du 17 juillet 2014, déclaré justifié le licenciement de A et partant non fondées ses demandes indemnitaires.

A a régulièrement relevé appel du dernier jugement du 17 juillet 2014 par exploit d'huissier du 13 août 2014.

Réitérant ses moyens de première instance, l'appelante demande de déclarer son appel fondé et de déclarer par réformation le licenciement abusif et de lui allouer les montants réclamés en première instance.

L'employeur quant à lui conclut à la confirmation du jugement par adoption de ses motifs.

Il précise encore qu'il n'a eu connaissance des faits reprochés à la salariée que vers la mi-novembre 2012 alors que la dame F, directrice au sein de B et belle-mère de la salariée, a passé sous silence les agissements de sa belle-fille, agissements qui lui avaient cependant été dénoncés en temps utile.

L'employeur analyse ensuite différemment les dépositions faites par les témoins et arrive à la conclusion que l'ensemble des fautes qu'il a reproché à sa salariée sont non seulement réels mais justifient encore le licenciement prononcé.

Il conteste finalement tant le préjudice matériel que moral invoqué par elle dans son principe et son montant.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG réclame, d'après le dispositif de ses conclusions notifiées le 14 octobre 2014, le remboursement à la partie B de la somme de 10.402,98 euros versée à la salariée à titre d'indemnités de chômage pour la période de mars 2013 à février 2014 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

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

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

A maintien en instance d'appel dans un premier temps son moyen tiré de l'imprécision de la motivation du licenciement pour conclure à son caractère abusif.

Or, la Cour constate que ce moyen a été toisé par le tribunal dans son jugement du 5 mars 2014, lequel n'a pas été attaqué par la voie de l'appel ni par la salariée ni

par l'employeur, de sorte qu'il a autorité de chose jugée sur ce point et la Cour ne peut plus revenir sur le susdit moyen.

A invoque la tardiveté des motifs des 10 juillet, 13 et 17 août et 4 octobre 2012 par rapport à un licenciement intervenu en décembre 2012, dans la mesure où ces motifs remontent à huit, voire quatre mois avant le licenciement et qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'un avertissement.

Or, à la différence du licenciement avec effet immédiat pour lequel les motifs doivent sinon avoir été commis dans le mois précédent le congédiement, du moins portés à la connaissance de l'employeur dans ce mois conformément à l'article L.124-10(6) du code du travail, sauf commission d'un fait nouveau permettant de faire revivre des faits plus anciens, cette exigence de temps fait défaut dans le cas d'un licenciement avec préavis.

S'il est vrai que dans un souci de sécurité juridique pour les deux parties au contrat, les motifs justifiant un congédiement avec préavis ne doivent pas être trop anciens, et donc se situer dans un délai raisonnable par rapport au congédiement, la Cour constate qu'en l'espèce les faits n'ont été portés à la connaissance de Madame G, chargée de direction de la crèche, que vers la fin du mois d'octobre, début du mois de novembre 2012, dès lors que la directrice de B et belle-mère de la salariée, la dame F, n'a pas estimé devoir en informer ses supérieurs en temps utile.

La pièce versée en instance d'appel par l'employeur, à savoir la déposition du témoin G dans l'affaire opposant la société B à la dame F est à cet égard encore déterminante, dans la mesure où le témoin y confirme que les informations au sujet des incidents reprochés à la salariée n'ont pas été rapportées par cette dernière à Monsieur H en sa qualité de gérant de la crèche, mais lui ont seulement été transmis vers la mi-novembre 2012.

Dans la mesure partant où l'employeur n'a eu connaissance des différents incidents qu'à cette époque, le licenciement prononcé en date du 27 décembre 2012 l'a été dans un délai raisonnable.

Par ailleurs, un reproche fait à un salarié ne doit pas avoir au préalable fait l'objet d'un avertissement de la part de l'employeur pour pouvoir justifier un congédiement, respectivement être invoqué à la base d'un tel congédiement.

A reproche encore à son ancien employeur de ne pas avoir indiqué son horaire de travail exact empêchant ainsi, d'après elle, la vérification de la réalité des reproches lui fait quant au non-respect de l'horaire de travail.

Or, il importe peu de connaître l'horaire de travail exact de la salariée, dans la mesure où pour chaque violation ou non-respect, l'employeur a indiqué l'heure à

laquelle elle aurait dû partir et l'heure à laquelle elle a véritablement quitté son poste de travail et les témoins en ont fait de même.

A soutient finalement que les reproches lui faits n'ont pas été prouvés à suffisance de droit par l'employeur et ne justifiaient pas son licenciement.

La Cour adopte la motivation du jugement attaqué qui répond de manière correcte tant aux moyens de première instance qu'aux conclusions prises en instance d'appel pour arriver à la conclusion que la réalité des motifs a été rapportée par l'audition des différents témoins, de sorte à déclarer le licenciement justifié.

C'est en effet à bon droit sur base des déclarations faites par le témoin I que le tribunal a retenu que « *les incidents des 10 juillet 2012, 13 août 2012, 17 août 2012, 21 septembre 2012 et 4 octobre 2012, repris dans la lettre de motivation, ont été établis. Il résulte encore des déclarations de I qu'elle avait rapporté les différents incidents à la directrice de la crèche, F, qui lui aurait répondu qu'il ne valait pas la peine d'en faire état auprès de la chargée de direction, G.*

*L'affirmation de F, suivant laquelle elle ne se souvient pas d'avoir entendu parler à l'époque des incidents repris ci-dessus n'est pas de nature à infirmer les déclarations de I qui est formelle de lui en avoir fait le rapport.*

*La préparation de la nourriture des bébés non conforme aux instructions, la réaction inappropriée de la requérante à l'égard d'un enfant en train de suffoquer et le fait d'aérer la chambre à coucher en ne s'apercevant pas de la présence d'un bébé dans un lit, constituent des erreurs et des négligences qui, prises isolément, pourraient être excusables au vu du manque d'expérience et de qualifications de la requérante, mais qui, considérées dans leur ensemble, sont suffisamment graves pour rompre la confiance qu'un employeur doit avoir dans son salarié.*

*Au vu prédits incidents, ainsi que des faits des 30 et 31 octobre 2012, le licenciement avec préavis intervenu le 27 décembre 2012 à l'égard de la requérante est à déclarer justifié. »*

C'est encore à bon droit au vu du caractère justifié du licenciement que le tribunal du travail a déclaré les demandes indemnitaires de A non fondées, a débouté cette dernière de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC et finalement déclaré la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi non fondée à l'égard de la société B.

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

La société B interjette appel incident du jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et réitère sa demande de 1.000 euros pour la première instance ; elle formule

finalement une demande sur base de l'article 240 du NCPC d'un montant de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la société B n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens pour rejeter sa demande, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point et l'appel incident est à déclarer non fondé.

Par adoption des susdits motifs la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel est également 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 entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.