

Arrêt N° 138/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six décembre deux mille dix-huit.

Numéro 44656 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER de Luxembourg du 17 février 2017,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 octobre 2018.

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

Par une requête déposée au greffe le 18 novembre 2014, A a fait régulièrement convoquer son ancien employeur, la société anonyme S1 devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et voir condamner la société défenderesse à l'indemniser pour le montant de 15.000 euros à titre de préjudice moral et 22.283,94 euros à titre de préjudice matériel.

La demande tend encore au paiement d'une indemnité de 1.588,34.-€ pour jours de congé non pris.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A est entrée au service de la société anonyme S1 à partir du 1^{er} octobre 2011 en qualité de serveuse au salon de consommation X, d'abord en vertu d'un contrat à durée déterminée, puis en vertu d'un contrat à durée indéterminée du 1^{er} avril 2012.

Suivant un premier avenant du 1^{er} avril 2012, A est restée en fonction de serveuse au salon X pour 20 heures par semaine et est entrée en fonction de femme de ménage dans la filiale Y pour 20 heures par semaine.

Suivant un avenant du 1^{er} octobre 2012, les fonctions de A étaient exclusivement celles de femme de ménage à la filiale Y pour 40 heures par semaine.

Par lettre recommandée du 17 septembre 2013, suite à un entretien préalable, elle a été licenciée moyennant le préavis légal, expirant le 30 novembre 2013.

Les motifs du licenciement ont été envoyés à la requérante le 25 octobre 2013 à sa demande.

Ils ont trait à des insuffisances professionnelles de la requérante en sa qualité de femme de ménage, des nettoyages incomplets voire absents, rangement non correct, présence de saletés malgré plusieurs avertissements oraux.

L'employeur fit encore grief à la requérante d'avoir eu une tenue vestimentaire (chaussures ouvertes, mini-jupe etc.) inadaptée au travail, d'avoir porté des bijoux, d'avoir utilisé la même eau pour le nettoyage du sol et des murs, toutes ces règles découlant d'une charge signée par la requérante lors de son entrée en fonctions.

Sont encore invoqués des retards réguliers au travail et des départs anticipés, et ce « *depuis des mois* ».

La salariée contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

La société employeuse formula une offre de preuve par témoins et contesta les montants réclamés par la salariée.

Par un jugement rendu contradictoirement entre parties le 9 janvier 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et refixé l'affaire à une audience ultérieure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a rejeté certains motifs en raison de leur imprécision et déclaré les autres non sérieux.

La société S1 a relevé appel du susdit jugement par acte d'huissier du 17 février 2017.

L'appelante demande par réformation du jugement rendu en date du 9 janvier 2017 par le tribunal du travail de Luxembourg de dire que les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis intervenu en date du 17 septembre 2013 à l'égard de A revêtent bel et bien le caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence pour que le licenciement soit valable et ce pour les causes sus-énoncées, partant en ordre principal et afin de garantir un double degré de juridiction, renvoyer l'affaire pour continuation des débats devant le tribunal de première instance autrement composé ; uniquement pour autant que de besoin, à titre tout à fait subsidiaire et pour le cas où la Cour décidait que, conformément aux dispositions de l'article 597 du NCPC, il sera statué en même temps sur le fond définitivement par un même arrêt, dire encore que le licenciement procède d'une cause réelle et sérieuse et qu'il est dès lors parfaitement valable ; dans tous les cas condamner A à payer à la société S1 une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros conformément à l'article 240 du NCPC.

Elle est d'avis que les motifs répondent au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

A titre subsidiaire, elle prétend que ces motifs seraient réels et sérieux.

L'intimée conclut quant à elle à voir déclarer abusif son licenciement, dire qu'il n'y a pas lieu à évocation en ce que l'affaire n'est plus suffisamment instruite en ce qui concerne le volet indemnitaire et en ce que par jugement du 9 janvier 2017, le tribunal du travail a réservé le volet indemnitaire, condamner la société S1 à payer à la salariée une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, et

une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du NCPC, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à l'unique charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens, tels que les frais et honoraires d'avocat et les faux frais (copies, taxes, timbres, téléphone, télécopie,...) qu'elle a été contrainte d'exposer pour se défendre, débouter la société S1 de sa demande en indemnité de procédure de 1.500 euros pour ne pas être fondée.

Elle maintient ses contestations quant à la précision, réalité et sérieux des motifs invoqués et formule une offre de preuve par témoins.

La salariée sollicite enfin le rejet des listes de pointage dès lors qu'elles constituent une mesure de surveillance illégale en l'absence d'autorisation de la Commission Nationale de Protection des Données ; qu'en effet, l'enregistrement des horaires de travail d'un salarié constitue un traitement de données à caractère personnel ; que l'article L.261-1 du code du travail dispose que « *Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1^{er}, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)* » ; que la société S1 ne verse aucune autorisation émanant de la Commission Nationale de Protection des Données, de sorte que les relevés mensuels de prestation communiqués par la société S1 sont à déclarer irrecevables comme moyen de preuve sinon sont dépourvues de toute fiabilité, dès lors qu'il s'agit de documents unilatéraux et doivent dès lors être écartés des débats ; que sous réserve de ce qui précède, elle constate que c'est pour la première fois en instance d'appel que la société S1 fait référence à une autres salariée du nom de Mme B, que cette personne n'a jamais été évoquée en première instance et ce n'est que dans une ultime tentative de défense que la partie appelante sort la carte d'une énième salariée.

L'employeur conteste que l'article L.261-1 du code du travail soit applicable au cas d'espèce.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure.

Dans la mesure où le tribunal du travail a, dans son dispositif, déclaré le licenciement abusif et refixé l'affaire à une audience ultérieure, la question de la recevabilité de l'appel du 17 février 2017 se pose au regard des articles 579 et 580 du NCPC.

La Cour ordonne partant la réouverture des débats pour permettre aux parties de prendre position à cet égard.

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,

ordonne la réouverture des débats pour permettre aux parties de prendre position par des conclusions écrites sur la question de la recevabilité de l'appel au regard des articles 579 et 580 du NCPC,

renvoie l'affaire devant le magistrat de la mise en état,

réserve le fond de la demande ainsi que les frais.

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.