

**Arrêt N° 91/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-01111 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 Martine LISÉ de Luxembourg du 21 novembre 2018,

intimée sur appel incident,

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

et :

**A**, demeurant à B-(...),

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

appelante par incident,

comparant par Maître Nadine BOGELMANN-KAISER, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juin 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg en date du 2 mars 2017, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme S1 S.A., devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- |                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1) dommage matériel : | 15.000 € (réduit à 9.452,57 €) |
| 2) dommage moral :    | 15.000 € (réduit à 10.000 €)   |

soit en tout le montant de 30.000 €, respectivement la somme réduite de 19.452,52 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

La requérante sollicite encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

### **Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 24 novembre 2008, l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 14 avril 2016.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 avril 2016 qui lui ont été fournis par courrier daté du 13 mai 2016.

Dans le courrier de motivation, l'employeur rappela d'abord à la salariée les trois avertissements des 2 novembre 2015, 30 novembre 2015 et 8 avril 2016 lui adressés.

Ensuite, il lui reprocha d'avoir le 30 mars 2016 :

- à 13.08 heures enregistré 13 bons de réduction alors que la cliente B, membre du personnel, passait en caisse avec seulement 7 articles pour un montant de 92,56 euros (la réduction équivaut à 52 euros).  
Or, la première règle qu'une caissière devrait connaître est « *un bon par article* » et vérifier si le bon de réduction s'applique bien à l'article.
- à 13.11 heures, une autre collaboratrice, Laetitia JIMENEZ, passe en caisse avec 4 articles de parfumerie et 6 bons de réduction de 4 euros.  
partant d'avoir erronément déduit les 6 bons.

L'employeur indiqua que toutes ces consignes figurent dans le guide de bonnes pratiques qui lui a été remis et que son comportement laxiste a définitivement rompu la confiance qu'il avait en elle.

Suivent encore 8 incidents notés par la chef caissière au niveau du savoir-faire ou du savoir-être (juin, juillet et août 2015 et février 2016).

A contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués, pour conclure au caractère abusif du licenciement.

L'employeur versa deux attestations testimoniales, respectivement formula une offre de preuve.

Par un jugement rendu contradictoirement en cause le 16 octobre 2018, le tribunal du travail a :

- donné acte à A qu'elle diminue sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 9.452,57 euros ;
- lui a donné acte qu'elle fixe définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait au montant de 10.000 euros ;
- déclaré le licenciement que la société anonyme S1 s.a. a prononcé à l'encontre de A par courrier du 14 avril 2016 abusif ;
- déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et l'a rejetée ;
- déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 5.000 euros ;
- partant, condamné la société anonyme S1 s.a. à payer à A le montant de 5.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 2 mars 2017, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;
- déclaré fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros ;
- partant condamné la société anonyme S1 s.a. à payer à A le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé :

*« Indépendamment de la question de la précision des motifs du licenciement et de la question de l'ancienneté de certains motifs du congédiement, le tribunal de ce siège constate que la partie défenderesse n'a, au moyen des pièces qu'elle a versées au dossier, que prouvé les faits datés du 30 mars 2016.*

*La requérante a en outre admis à l'audience du 25 septembre 2018 qu'elle a bien encaissé les bons de réduction en question et elle est restée en défaut de prouver qu'elle a bien demandé l'aval de T1 pour pouvoir le faire.*

*L'attestation testimoniale d'B que la requérante a versée à l'appui de sa version des faits, qui ne précise pas suffisamment les circonstances de fait et de temps, doit en effet être rejetée pour être imprécise.*

*Or, les deux fautes commises par la requérante le 30 mars 2016 ne sont, après presque huit ans de service auprès de la partie défenderesse, pas suffisamment graves pour justifier son licenciement.*

*Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 14 avril 2016 doit partant être déclaré abusif. »*

Faute d'avoir activement recherché un emploi, soit fait six demandes seulement entre mai 2016 et février 2017, le tribunal l'a déboutée de sa demande en indemnisation du préjudice matériel allégué.

En raison de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, le tribunal lui a alloué la somme de 5.000 euros pour le préjudice moral subi.

La société S1 S.A. a régulièrement interjeté appel du susdit jugement lui notifié le 24 octobre 2018, par exploit d'huissier du 21 novembre 2018.

La partie appelante conclut principalement à la réformation du jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 16 octobre 2018, à voir déclarer justifié le licenciement avec préavis survenu le 14 avril 2016, partant, à la décharger de sa condamnation au paiement d'un montant de 5.000 euros au titre de préjudice moral subi ; subsidiairement, en cas de confirmation du caractère abusif du licenciement avec préavis, quod non, à ramener à de plus justes proportions le montant de l'indemnité allouée au titre du préjudice moral subi, à réformer le jugement de première instance en ce qu'il a alloué à la partie intimée une indemnité de procédure de 1.000 euros, à condamner la partie intimée à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour la partie appelante, les seuls faits commis le 30 mars 2016, sinon ceux-ci pris ensemble les anciens faits sanctionnés par un avertissement, justifiaient le licenciement.

L'intimée conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris. Elle détaille les avertissements reçus qui sont soit trop anciens, soit imprécis et non pertinents ; que l'employeur ne pouvait faire état d'avertissements remontants à 2002, 2009, 2012 et 2013, car ils excèdent le délai de conservation des données personnelles nécessaires à la durée du traitement (article 3 de la Loi du 1/08/2018 relatif à la protection des personnes physiques, à l'égard du traitement des données en matière pénale et en matière de sécurité nationale).

Elle demande encore d'écarter l'email du 28 novembre 2013 qui ne figure pas dans la lettre de motivation.

Elle relève appel incident de la décision l'ayant déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Elle indique que le tableau prouvant ses recherches d'emploi est à remplir obligatoirement pour pouvoir percevoir des indemnités de chômage en Belgique, elle verse une nouvelle farde de pièces contenant ses demandes d'emploi et les réponses négatives.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure.

### **Quant au bien-fondé du licenciement :**

La Cour renvoie à la lettre de motivation intégralement reprise dans la requête introductive d'instance annexée au jugement déféré.

Concernant la précision des motifs du licenciement contestée par l'intimée, la Cour constate qu'à l'exception des deux incidents commis en date du 30 mars 2016 vers 13 heures, les autres motifs, trop vagues et généraux, ne répondent pas aux critères légal et jurisprudentiel de précision et sont aussi, concernant la liste des inconduites de la salariée faites en 2015, trop anciens.

Concernant les trois avertissements listés dans la lettre de motivation, s'ils peuvent être de nature à venir appuyer les faits nouveaux commis par la salariée, ils sont cependant à écarter lorsqu'ils sont, comme en l'espèce, trop anciens pour influencer sur l'appréciation de la gravité de la faute commise par la salariée.

La salariée a reconnu la réalité des deux manquements commis en date du 30 mars 2016, mais elle en conteste la gravité.

Si l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle, notamment une déficience de la qualité du travail comme en l'espèce, peut constituer un motif de licenciement avec préavis, elle ne peut cependant justifier le licenciement que lorsque des fautes précises sont commises sur une certaine durée et en nombre suffisant pour démontrer qu'il s'agit d'une véritable inaptitude du salarié à venir à bout des tâches qui lui sont confiées et non pas seulement de quelques cas d'inadvertance.

Or, en l'espèce et à l'instar du tribunal du travail, la Cour relève que les fautes commises par la salariée en date du 30 mars 2016, ne sont, après presque huit ans de service auprès de la partie appelante, pas suffisamment graves pour justifier un licenciement même avec préavis, de sorte que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu le 14 avril 2016 abusif.

L'appelante conteste encore le préjudice moral subi par la salariée ainsi que le montant lui alloué de ce chef en première instance, tandis que l'intimée interjette appel incident de la décision ayant rejeté sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a correctement analysé les pièces relatives au préjudice matériel de la salariée pour arriver à la conclusion que cette dernière n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver le plus vite possible un emploi et donc minimiser son préjudice, dans un secteur où il n'y a pas de pénurie d'emploi, le jugement est à confirmer en ce qu'il l'a déboutée de la demande afférente.

C'est encore à bon escient que le tribunal a considéré que la salariée avait subi un préjudice moral du fait de son licenciement abusif, il a cependant surévalué ce préjudice, de sorte qu'il y a lieu, compte tenu des circonstances du licenciement, de le réduire au montant de 2.500 euros.

Le jugement entrepris est finalement à confirmer en ce qu'il alloué à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Il est inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu du sort réservé au recours de l'appelante, ses demandes sur base de l'article 240 du NCPC tant pour la première instance que pour l'instance d'appel 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,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

**réformant :**

réduit le montant du préjudice moral à allouer à A à la somme de 2.500 euros,

partant,

condamne la société S1 S.A. à payer à A la somme de 2.500 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne la société S1 S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,

rejette les demandes de la société S1 S.A. basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 S.A. aux frais et dépens avec distraction au profit de Maître Nadine BOGELMANN- KAISER, 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.