

Arrêt N° 80/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf octobre deux mille vingt.

Numéro CAL-2018-00948 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 25 juillet 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Katrin DJABER, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) 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 KOVELTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Donald VENKATAPEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 juillet 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 13 janvier 2015, A, (ci-après la requérante), a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. (ci-après la société SOC 1), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail d'Esch-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants:

- dommage matériel, 18.151,40 euros
- dommage moral, 6.918,75 euros,

soit le montant total de 25.070,15 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle demanda encore la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du tribunal du travail du 12 janvier 2017, la société SOC 1) demanda reconventionnellement une indemnité de procédure de 5.000 euros.

A l'appui de ses prétentions, A exposa qu'elle était au service de la société à responsabilité limitée SOC 2) s.à r.l. en qualité de « project officer », suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 17 décembre 2012, prenant effet au 7 janvier 2013.

Par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 15 mai 2013, avec effet au 3 juin 2013, A est ensuite entrée au service de la société SOC 1) en qualité de « chef de projet ».

Par lettre datée du 14 mars 2014, A a été licenciée avec un préavis de 2 mois commençant à courir le 15 mars 2014 et expirant le 15 mai 2014.

Suite à la demande de motifs du 13 avril 2014, la société SOC 1) a motivé le licenciement en date du 8 mai 2014.

Les motifs, intégralement repris au jugement du 16 février 2017, ont été contestés par courrier du mandataire de la requérante en date du 7 juillet 2014.

A a soutenu que les motifs de son licenciement n'étaient pas indiqués avec la précision requise et n'étaient par ailleurs, ni réels, ni sérieux.

La société SOC 1) a conclu au débouté des demandes de A, a contesté les demandes, tant en leur principe qu'en leur quantum et à titre subsidiaire, a formulé une offre de preuve par témoins afin d'établir le caractère réel et sérieux des motifs.

Par jugement du 16 février 2017, le tribunal du travail :

- a reçu les demandes en la pure forme;
- s'est déclaré compétent pour en connaître;
- a écarté les motifs III 1), 2), 3) et 7) de la lettre de motivation) ;
- a déclaré l'offre de preuve de la société SOC 1) irrecevable pour ces points et recevable pour le surplus ;
- a, pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par deux témoins, (T1 et T2), les faits tels que plus amplement détaillés au dispositif de ce jugement.

Pour décider ainsi, les juges de première instance ont retenu que les motifs énoncés aux points I), II), III) sous 2), 4), 5) et 6) et IV) de la lettre du 8 mai 2014, étaient énoncés avec suffisamment de précision, mais que les faits énoncés au point III) sous 1), 3) et 7) de cette lettre de motivation, étaient à écarter pour défaut de précision et par voie de conséquence, ont déclaré l'offre de preuve par témoins, relative à ces points, irrecevable.

Le fait énoncé au point III) sous 2), (le fait de tousser en « open-space » lorsque A téléphonait), a été écarté en raison du défaut de caractère sérieux.

Par jugement du 3 mai 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement avec préavis de A intervenu le 14 mars 2014;
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, partant en a débouté;
- rejeté la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

- condamné A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) le montant de 300 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu, en se fondant sur le résultat de la mesure d'instruction décidée par jugement du tribunal du travail du 16 février 2017 et les pièces versées au dossier par l'employeur, que les fautes commises par la requérante et son inaptitude à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui avaient été confiées, étaient établies ; l'ensemble des faits détaillés par le tribunal du travail établissant, d'après le tribunal de première instance, l'insuffisance professionnelle de la requérante et constituant un motif sérieux du licenciement avec préavis.

Par acte d'huissier du 25 juillet 2018, A, (ci-après l'appelante), a interjeté appel de ce jugement.

La recevabilité de l'acte d'appel

Il ressort des pièces et courriers figurant au dossier, que la preuve de la notification du jugement du 3 mai 2018 entrepris à A en personne, fait défaut.

Il ressort cependant du « récépissé de dépôt d'un envoi » à la Poste, que le 12 juin 2018, ce jugement a été envoyé par le greffe de la justice de paix de Luxembourg, à l'adresse de A indiquée dans l'acte d'appel du 25 juillet 2018, à savoir à F-(...), (Farde de procédure de Maître Katrin DJABER déposée le 19 mai 2020 au greffe de la IIIème chambre).

Il ressort encore de cet acte d'appel, que A a fait une élection de domicile auprès de l'étude de son mandataire, Maître Katrin DJABER, qui conclut à la recevabilité de l'acte d'appel en faisant valoir que, même si on prenait comme date de notification du jugement a quo, la date du 12 juin 2018, l'appel notifié à la société SOC 1) en date du 25 juillet 2018, serait recevable, compte tenu du délai (40 jours + 15 jours de délai de distance) applicable en l'espèce pour interjeter appel.

La société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'appel.

Il ressort des dispositions des articles 571, 573 et 167 du nouveau code de procédure civile, que l'appelante, domiciliée en France, disposait d'un délai de quarante plus quinze jours pour interjeter appel.

L'appel est partant recevable pour avoir été signifié dans le délai légal.

Les arguments de fond

L'appelante fait grief à ce jugement d'avoir décidé que les motifs de licenciement retenus étaient réels et sérieux et que les faits admis en preuve, auraient été établis par les témoignages de T2 qui serait le CEO et partant le représentant légal de la société SOC 2) et de T3 dont le témoignage manquerait de crédibilité, ayant été son supérieur hiérarchique auprès de la société SOC 1).

Par réformation, l'appelante conclut à :

- voir déclarer le licenciement intervenu comme abusif, partant,
- voir condamner la société SOC 1) à lui payer :
- le montant de 14.066,33 euros du chef de préjudice matériel, ainsi que
- le montant de 9.255,00 euros du chef de préjudice moral, avec les intérêts légaux tels que de droit,
- dire non fondée la condamnation à une indemnité de procédure de 300 euros et l'en décharger,
- voir condamner la société SOC 1) à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de 3.000 euros pour l'instance d'appel et de 2.500 euros, pour la première instance,
- voir condamner la société SOC 1) aux frais et dépens des deux instances,

La société SOC 1), (ci-après l'intimée), conclut à :

- la confirmation du jugement entrepris « *dans toute sa forme et teneur* », sauf en ce qui concerne la demande incidente de la société SOC 1) quant au montant de l'indemnité de procédure allouée,
- débouter l'appelante de l'intégralité de ses demandes.

A l'appui de sa position, l'intimée soulève l'absence d'efforts sérieux quant à la recherche d'un nouvel emploi dans le chef de l'appelante; la recherche n'ayant été entamée qu'en novembre 2014, alors que le licenciement a eu lieu le 14 mars 2014.

Elle conteste partant l'existence d'un lien de causalité entre le licenciement et le préjudice matériel allégué. De plus, l'appelante n'aurait pas, pour la plupart des recherches d'emploi, versé les réponses des employeurs potentiels, tous situés à l'étranger et n'aurait pas établi une quelconque recherche au Grand-Duché de Luxembourg.

Elle soutient qu'il n'existe aucune raison d'écarter le témoignage de T2, ce dernier ayant pu personnellement constater les erreurs commises par l'appelante.

La période de référence de douze mois est considérée comme « *surévaluée* », l'intimée rappelle que l'appelante, qui n'avait seulement été employée du 3 juin 2013 au 14 mai 2014, était âgée de 26 ans au jour de son licenciement, disposait d'une première expérience professionnelle au Grand-Duché de Luxembourg et, d'après son curriculum vitae, avait effectué un cursus universitaire (BAC +5).

L'existence d'un préjudice moral, est également contestée dans la mesure où l'appelante aurait été avertie, lors de deux réunions, de bien vouloir faire des efforts quant à sa fiabilité, les erreurs et les fautes commises dans l'exécution de son travail.

L'appel incident de SOC 1)

La société SOC 1) interjette appel incident et requiert, par réformation, la condamnation de l'appelante à lui payer la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Appréciation de la Cour

Quant à la validité du licenciement

La précision des motifs

La Cour se réfère au jugement entrepris en ce qu'il reprend le résultat des enquêtes ordonnées par jugement du tribunal du travail du 16 février 2017, dans lequel l'intégralité de la lettre de motivation du 8 mai 2014 a également été reproduite pour distinguer quatre groupes de reproches formulées à l'encontre de l'appelante, détaillées comme suit :

- I) des fautes de gestion du site internet de la société, (trois exemples),
- II) des faits de non-respect des consignes de travail données par son manager, (deux exemples),
- III) des fautes commises dans le cadre de la gestion des contacts en externe, (sept exemples) et
- IV) le non-respect des délais concernant le communiqué de presse suite à l'évènement de remise des prix du 27 février 2014, (un exemple).

C'est après un examen, point par point, que le tribunal du travail a retenu, suite à une application correcte des dispositions de l'article L.124-5 du code du travail, citées au jugement du 16 février 2017, que seuls les exemples énoncés aux points I), II) et IV) étaient suffisamment précis, à l'opposé de ceux repris aux points 1), 3) et 7) du troisième motif, pour retenir en définitive, que seuls les reproches repris aux points I), II) et III) sub 2), 4) 5) et 6) de la lettre de motivation, étaient énoncés avec suffisamment de précision.

Le caractère réel et sérieux des motifs retenus

D'emblée, la Cour retient que c'est à juste titre que le tribunal du travail a écarté le deuxième motif repris au point III) de la lettre de motivation, à savoir le fait de « *beaucoup tousser* » en bureau « open-space », ce motif manquant de tout caractère sérieux tel que requis par l'article L.124-5 (2) du code du travail.

C'est à bon droit et sur base d'un raisonnement que la Cour fait sien, que le tribunal du travail a accueilli l'offre de preuve de l'employeur telle que détaillée au jugement du 16 février 2017.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail, dans son jugement du 3 mai 2018, a écarté, pour défaut de pertinence, les déclarations du témoin T1, « *alors que cette personne n'a plus travaillé avec l'appelante à partir de son engagement par la partie défenderesse* » et a accueilli le témoignage de T2 et T3, ce dernier ayant été le supérieur hiérarchique de l'appelante auprès de la société SOC 1).

Contrairement aux affirmations de l'appelante, T2, le directeur commercial des sociétés SOC 1) et de la société SOC 2) s.à r.l. (ci-après, la société SOC 2)), lequel a travaillé avec l'appelante lorsqu'elle était employée auprès de cette dernière société, prestataire de service de la société SOC 1), est habilité à témoigner.

Il ne ressort d'aucune des pièces versées en cause que T2 serait le représentant de la société SOC 2).

Le principe que « *nul ne peut être entendu comme témoin en sa propre cause* » ne peut dès lors lui être opposé.

Il s'en suit que le tribunal a déclaré pour de justes motifs et sur base d'un raisonnement que la Cour confirme, que « *les faits offerts en preuve, ensemble les pièces versées en cause par la société employeuse, sont établis à suffisance* » et que « *l'ensemble des faits ci-avant relevés témoigne en effet d'une insuffisance professionnelle de A à son poste et constitue ainsi un motif sérieux de licenciement avec préavis* ».

Il ressort effectivement des déclarations des témoins entendus dans le cadre des enquêtes, ensemble les pièces versées au dossier, que A manquait de rigueur dans l'exécution des tâches qui lui étaient confiées dans le cadre de son travail, qu'elle multipliait des erreurs répétitives et ne respectait pas les consignes qui lui étaient données afin d'améliorer la qualité de son travail.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié, le licenciement avec préavis, a rejeté la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral de A, ainsi que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et a alloué le montant de 300 euros de ce chef à la société SOC 1).

L'appel incident de la société SOC 1), qui n'a pas justifié sa demande en condamnation de l'appelante au paiement du montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, n'est pas fondé.

La demande de la société SOC 1) en allocation du montant de 3.000 euros sur base de ce même article pour l'instance d'appel, non fondée sur base du même motif, doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit les appels principal et incident, recevables, mais non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s. à r.l., sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, pour l'instance d'appel, partant,

la rejette,

condamne A aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Donald VENKATAPEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, sur ses affirmations de droit.

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