

Arrêt N° 62/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept juin deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2019-00537 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société SOC 1), établie au (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, représentée au Luxembourg par la succursale SOC 1) s.a., Luxembourg Branch, 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 Pierre BIEL de Luxembourg du 29 avril 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Audrey BERTOLOTTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

appelante par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse,

représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 mai 2012.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 18 avril 2016, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) s.a., devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- | | |
|--|------------------|
| - dommage matériel : | 20.000,00 euros, |
| - dommage moral : | 10.000,00 euros, |
| - indemnité compensatoire de préavis : | 2.884,58 euros, |

soit le montant total de 32.884,58 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicita encore la condamnation de la société SOC 1) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'au paiement de tous les frais et dépens de l'instance.

Finalement, elle demanda l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 22 janvier 2019, elle déclara réduire sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 7.256,56 euros.

A fut engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 30 mai 2011 en tant que « collaboratrice de vente », fonction rebaptisée par la suite « sales advisor ».

Suite à sa mise à pied du 2 février 2016 et à l'entretien préalable au licenciement du 5 février 2016, elle fut licenciée avec effet immédiat en date du 11 février 2016, le courrier afférent à ce licenciement étant annexé au jugement a quo.

Il ressort notamment de ce courrier que le licenciement pour faute grave était fondé sur le fait qu'en date du 1^{er} février 2016 elle aurait utilisé le « Kimball » (étiquette de prix avec codes), d'une paire de bottines soldée, achetée par une collègue afin de

bénéficiaire d'une réduction sur une autre paire similaire, mais non soldée, d'une valeur de 29.88 euros, le prix réduit étant de 5 euros.

En relation avec ces faits, la société SOC 1) reprochait ainsi à A d'avoir commis un vol, d'avoir été malhonnête et de ne pas avoir suivi les routines de caisse, ces comportements étant constitutifs de fautes graves compromettant irrémédiablement la confiance que l'employeur pouvait légitimement avoir en elle.

Par jugement contradictoire, rendu en date du 5 mars 2019, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2016, non-fondée la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel, fondées la demande en réparation du préjudice moral pour le montant de 3.000 euros et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.884,58 euros, partant a condamné la société SOC 1) à payer à A le montant de 5.884,58 euros avec les intérêts légaux à partir du 18 avril 2016, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a encore déclaré fondée, la demande de la requérante en condamnation de la société SOC 1) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros et a condamné la société SOC 1) au paiement des frais et dépens de l'instance.

Le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement étaient exposés avec précision dans le courrier du 11 février 2016. Sur base du déroulement des faits du 1^{er} février 2016, tel que repris en détail dans le jugement a quo, le tribunal du travail a décidé que, si la requérante avait certes admis ne pas avoir respecté le règlement interne de la société SOC 1) et plus particulièrement les routines de caisse, l'employeur de son côté, n'avait pas prouvé que la requérante aurait volontairement apposé l'étiquette de prix d'une paire de bottines soldée, sur une autre paire, non-soldée. La requérante aurait légitimement pu penser qu'elle allait acheter des bottines soldées.

Le tribunal du travail a encore retenu que les déclarations contradictoires de la requérante données respectivement à B et à C, ne démontraient pas la commission d'un vol. La requérante aurait seulement « pu vouloir couvrir le fait qu'elle n'avait pas respecté les routines de caisse de la partie défenderesse ».

Sur base de ce raisonnement, le tribunal du travail a décidé que « le fait pour la requérante de ne pas avoir, à une reprise, respecté les routines de caisse de la partie défenderesse et le fait pour elle de ne pas avoir donné à son ancien employeur une explication plausible lorsque ce dernier l'a confrontée aux faits », ne justifiaient pas, après presque cinq ans d'ancienneté, un licenciement avec effet immédiat.

Par acte d'huissier du 29 avril 2019 la société SOC 1) a régulièrement relevé appel de ce jugement, lui notifié le 18 mars 2019.

L'appelante demande à la Cour de déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2016, de débouter l'intimée de toutes ses demandes indemnitaires pour préjudice matériel et moral, ainsi que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et de condamner l'intimée à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances.

A l'appui de ces prétentions, l'appelante soutient que A, en sa qualité de « sales advisor » de la société SOC 1), n'aurait pas dû utiliser le « Kimball », (pièce 4 de Maître Yuri AUFFINGER, photocopie d'une telle étiquette de prix), d'un autre produit et l'apposer sur son propre achat. De plus, elle aurait dû vérifier le prix du produit avec le scanner, sinon, en entrant manuellement la référence contenue dans la paire de bottines, respectivement, en amenant la paire de bottines auprès d'une caissière et en lui laissant le soin de déterminer le prix de vente.

La société SOC 1) en vient à la conclusion que « le comportement de l'intimée établirait à suffisance qu'elle aurait demandé le « Kimball » à sa collègue avec l'intention frauduleuse de bénéficier d'une remise financière qu'elle savait indue », ceci d'autant plus qu'elle aurait demandé le « Kimball » de sa collègue B en prétendant que le scanner ne fonctionnait pas, fait qui ne correspondrait pas à la réalité.

Ce comportement de l'intimée, qui aurait ainsi menti à plusieurs reprises, serait de nature à rompre définitivement la confiance légitime de son employeur.

L'intimée se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la précision des motifs du licenciement dont elle conteste encore la réalité et le sérieux avant de demander à la Cour de confirmer le jugement entrepris.

Par appel incident, elle sollicite la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, au paiement du montant de 7.256,56 euros pour réparation de son préjudice matériel et au montant de 10.000 euros pour réparation de son préjudice moral.

Finalement, elle demande la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'au paiement des frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

La précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

La lettre notifiant le licenciement avec effet immédiat, doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

Ainsi, « l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au « salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté » (Cour de cassation, 12 novembre 1992, n°30/92).

A la lecture de la lettre reprenant les motifs du licenciement et sur base d'une motivation qu'il serait inutile de paraphraser, la Cour retient que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que l'employeur « avait indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement ».

La réalité et la gravité des faits invoqués à l'appui du licenciement

La réalité des faits

Si d'après la motivation du jugement a quo, A n'aurait pas contesté le non-respect du règlement interne de la société SOC 1), (page 8, alinéa 10), elle conteste cependant « formellement et énergiquement » les faits tels que présentés dans l'acte d'appel, dans des conclusions subséquentes à l'acte d'appel.

A la lecture des conclusions versées en cause, des attestations testimoniales des dénommées C, T1, B et de T2, du compte-rendu d'entretien du 1^{er} février 2016 entre T2 et C, ainsi que de la déclaration manuscrite de A, (pièces 5, 6, 7, 8 et 9 de Maître Audrey BERTOLOTTI), la Cour retient que la matérialité des faits en relation avec l'achat des bottines non soldées au moyen de l'étiquette de prix de bottines soldées similaires, demandée préalablement à une collègue de travail, est établie.

Plus particulièrement, la Cour renvoie à la déclaration manuscrite de A du 1^{er} février 2016 (pièce 6 de Maître Audrey BERTOLOTTI) rédigée textuellement comme suit :

« J'ai pris une paire de chaussure dans les soldes qui n'avait pas de kibale. Comme c'était la dernière, j'ai pris le kingbale de B sans vérifier les références de l'article ».

La gravité des faits

La Cour met d'emblée en exergue, que la qualification pénale que les faits en cause pourraient éventuellement recevoir, est sans incidence sur l'analyse de leur gravité au regard des dispositions du droit du travail, seul applicable en l'espèce.

Il résulte des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail, que le motif grave est constitué par tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte notamment, du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale, de la fonction occupée auprès de son employeur et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, le tribunal du travail a minutieusement détaillé les arguments des parties en relation avec le déroulement des faits reprochés à A, pour retenir que la société SOC 1) n'avait pas établi que la salariée « avait volontairement apposé l'étiquette de prix d'un produit soldé à un produit non soldé afin de bénéficier à son tour d'une réduction sur un produit soldé ».

Le tribunal a relevé à juste titre que les deux paires de bottines se ressemblaient et que A avait ainsi « légitimement pu penser qu'elle allait acheter des bottines soldées ».

De même, c'est également à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les déclarations de A en relation avec le passage au scanner de l'étiquette de prix établissaient seulement qu'elle avait reconnu que la référence des bottines ne passait pas dans le scanner et qu'elle avait admis de ne pas avoir vérifié le prix des bottines « sur le scanner ».

La Cour renvoie à l'attestation testimoniale de B (pièce 6 page 4, ligne 5, de Maître Audrey BERTOLOTTI), libellée textuellement comme suit «...en sortant du magasin A ma demander le Kimbale des chaussures qui je vient d'acheter. Je lui répond que la reference est à l'interieur des chaussures, elle me repond que le numero ne passe pas au scanner et je lui donne... ».

En conséquence, la Cour retient que le comportement de l'intimée, ainsi que ses déclarations en relation avec les faits qui lui sont reprochés, faute d'éléments matériels pertinents prouvant le contraire, ne font qu'établir son non respect des consignes de caisse, le doute subsistant quant à un éventuel comportement intentionnel en vue de se procurer un avantage indu au préjudice de son employeur.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2016 était abusif, le manquement unique au consignes de caisse ne pouvant justifier le licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une ancienneté de presque cinq années.

Les demandes indemnitaires

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le licenciement abusif se résout en dommages et intérêts.

Le salarié licencié abusivement peut dès lors prétendre à être indemnisé du dommage qu'il a effectivement subi. Si, en application des principes du droit commun de la responsabilité civile, l'indemnisation du salarié doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération lors de la détermination des préjudices subis.

Le dommage matériel

C'est après un examen détaillé des démarches effectuées par A lors de sa recherche d'un nouvel emploi, que le tribunal du travail a retenu à bon droit que A n'avait « pas prouvé qu'elle a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ».

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en indemnisation du préjudice matériel allégué.

Le dommage moral

Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, il est indéniable qu'un licenciement abusif porte nécessairement atteinte à la dignité du salarié.

Le montant de l'indemnisation à allouer de ce chef est à évaluer en l'espèce au montant de 1.500 euros, eu égard à l'ancienneté de A auprès de son employeur, de ses efforts limités afin de retrouver un nouvel emploi et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le jugement a quo est partant à réformer en conséquence.

L'indemnité compensatoire de préavis

L'intimée avait au moment de son licenciement une ancienneté inférieure à cinq ans.

C'est dès lors par une application correcte des articles L.124-6 et L.124-3(2) du Code du travail que le tribunal du travail a retenu que A avait droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois et a déclaré la demande y afférente, fondée pour le montant de 2.884,58 euros.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer sur ce point.

Les indemnités de procédure

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ses demandes formées sur cette base légale sont à déclarer non fondées, pour les deux instances.

Le jugement a quo est à réformer en conséquence.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant le jugement entrepris,

dit que la demande d'A en indemnisation de son préjudice moral est fondée pour le montant de 1.500 euros,

condamne la société anonyme SOC 1) s.a. à payer à A, le montant de (1.500 euros + 2.884,58 euros) = 4.384,58 euros, avec les intérêts légaux à partir du 18 avril 2016, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande d'A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour la première instance,

décharge la société anonyme SOC 1) s.a. de la condamnation au paiement de l'indemnité de procédure 1.000 euros, pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondées les demandes de A et de la société anonyme SOC 1) s.a. basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOC 1) s.a. aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.