

Arrêt N° 67/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juin deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00139 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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,

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 12 janvier 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Franz Peter BASTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} février 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 23 septembre 2019, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. (ci-après la société SOC 1)) devant le tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre en date du 26 juin 2019. Elle a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 11.305,98 euros |
| • indemnité de départ | 6.137,88 euros |
| • préjudice matériel | 11.305,98 euros |
| • préjudice moral | 10.000,00 euros, |

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a, en outre, demandé à voir condamner son ancien employeur à lui payer des arriérés de salaire d'un montant de 121,83 euros, avec les intérêts légaux à compter du jour où la somme était due sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle a sollicité la majoration du taux d'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification de la décision à intervenir.

Elle a, par ailleurs, réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, A a exposé avoir été engagée comme coiffeuse par la société SOC 1), suivant contrat de travail du 15 juin 2006, ayant pris effet au 8 juillet 2006.

Le 26 juin 2019, elle aurait été licenciée avec effet immédiat, par courrier recommandé, contenant la motivation suivante :

« auf Grund Ihres unerlaubten Verlassens des Arbeitsplatzes am 18.06.2019 sowie Ihres bis zum 26.06.2019 nicht eingereichten ärztlichen Attests für Ihre Krankheit für den 18.06.2019 und beginnend mit dem 21.06.2019 kündigen wir hiermit das seit dem 30.11.2011 bestehende Arbeitsverhältnis fristlos. »

A aurait contesté le licenciement par courrier recommandé de l'organisation syndicale LCGB du 3 juillet 2019.

Lors des plaidoiries de première instance, elle a réduit sa demande en paiement d'une indemnité de départ au montant de 3.768,66 euros et augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.074,68 euros.

La requérante a fait valoir que son licenciement était abusif en raison de l'imprécision des motifs indiqués dans la lettre de congédiement. Elle a, par ailleurs, contesté le caractère réel et sérieux desdits motifs.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a présenté une offre de preuve par témoignage.

La société SOC 1) a demandé au tribunal du travail de déclarer le licenciement régulier.

Elle a fait valoir que la lettre de licenciement était suffisamment précise et que les faits reprochés à la salariée étaient de nature à justifier le licenciement intervenu.

La défenderesse a soutenu que la salariée s'était absentée sans autorisation le 18 juin 2019, à la suite d'une altercation au sujet de congés. A ne serait pas venue travailler le 21 juin 2019 et les jours suivants. Elle n'aurait pas averti l'employeur de sa maladie le premier jour de son absence et lui aurait remis son certificat d'incapacité de travail tardivement.

A titre subsidiaire, la société SOC 1) a contesté les montants réclamés dans leur principe et leur quantum.

Par jugement du 3 décembre 2020, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement :

- a reçu la demande en la pure forme,
- s'est déclaré compétent pour en connaître,
- a déclaré abusif le licenciement du 26 juin 2019,
- a déclaré fondée dans son principe la demande d'A en paiement d'une indemnité de départ,
- a déclaré fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de préavis à concurrence du montant de 11.305,98 euros,
- a déclaré non fondée la demande d'A en indemnisation de son préjudice matériel,
- a déclaré fondée la demande d'A en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant de 2.500 euros,
- a déclare non fondée la demande d'A en paiement d'arriérés de salaires,

- a condamné la société SOC 1) à payer à A la somme de 11.805,98 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
- concernant l'indemnité de départ, a invité A à produire les fiches de salaire manquantes relatives à la période du mois de juin 2018 au mois de février 2019,
- a fixé l'affaire pour continuation des débats,
- a sursis à statuer pour le surplus des demandes.

Pour déclarer abusif le licenciement, la juridiction de première instance a dit que la lettre de licenciement manquait de la précision requise en ce que l'employeur n'avait pas indiqué à quel moment A avait quitté le lieu de travail. Elle a encore considéré que la lettre de licenciement prêtait à confusion en ce qui concernait le certificat médical non présenté dans le délai de trois jours, dans la mesure où l'employeur faisait état d'un certificat pour l'incapacité de travail du 18 juin 2019, qui cependant n'aurait débuté que le 21 juin 2019. Elle a finalement retenu que l'employeur ne précisait pas les circonstances exactes du fait reproché à la salariée et omettait d'indiquer pourquoi ce fait était de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une ancienneté de service de treize années.

Au vu de son ancienneté de service, A s'est vu allouer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Elle a été déboutée de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif que seule la période du 27 juin 2019 au 19 août 2019 se trouvait en lien causal avec le licenciement intervenu et que cette période était couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Le tribunal a relevé, à cet égard, qu'A avait retrouvé un emploi le 19 août 2019, qu'elle avait été licenciée avec préavis pendant la période d'essai, avec effet au 14 février 2020, et qu'elle avait ensuite trouvé un nouveau poste le 5 mars 2020.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement du 26 juin 2019 est intervenu et eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, le préjudice moral de la salariée a été évalué à la somme de 2.500 euros.

Au vu des indications relatives à un ajustement, figurant sur la fiche de salaire du mois de juin 2019, la demande en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2019, a été déclarée non fondée.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 9 décembre 2020, la société SOC 1) a relevé appel par acte d'huissier du 12 janvier 2021.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement et de déclarer non fondées les demandes d'A au titre de l'indemnité de préavis et de l'indemnisation du préjudice moral.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire à de plus justes proportions le montant des condamnations intervenues à son encontre.

Elle demande encore à la Cour de dire que c'est à tort que le tribunal du travail a dit statuer « *en dernier ressort* ».

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros et conclut à la condamnation de l'intimée aux frais et dépens de l'instance.

A l'appui de son appel, la société SOC 1) fait grief à la juridiction de première instance d'avoir considéré que le motif à la base du licenciement n'avait pas été formulé avec la précision requise dans la lettre de licenciement.

Dans ledit courrier, il aurait été clairement indiqué que le 18 juin 2019, A a quitté son lieu de travail sans permission et qu'elle ne s'y est plus présentée à partir 21 juin 2019, prochain jour de travail, sans informer l'employeur et sans verser de certificat médical, voire toute autre justification valable.

Le départ non autorisé de la salariée de son lieu de travail, en date du 18 juin 2019, serait établi au vu de l'attestation testimoniale d'T1. L'intimée resterait en défaut de rapporter la preuve d'avoir dûment informé son employeur de son incapacité de travail, par la suite.

L'absence injustifiée de la salariée à partir du 21 juin 2019 aurait justifié le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 26 juin 2019.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et condamné la société SOC 1) à lui payer le montant de 11.305,98 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de condamner la société SOC 1) à lui payer les montants respectifs de 15.074,63 euros et de 5.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 3.500 euros et conclut à la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance.

A fait plaider que c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement était imprécise.

A titre subsidiaire, elle conteste la version des faits de la société SOC 1). Il résulterait des pièces figurant au dossier qu'elle n'était pas partie sans permission le 18 juin 2019, que le 20 juin 2019, elle avait informé son employeur qu'elle serait absente le lendemain et que le 21 juin 2019, elle l'avait informé de son incapacité de travail jusqu'au 28 juin 2019.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve les faits suivants, par l'audition de T2 :

« En date du 18 juin 2019, Madame A, a quitté son poste de travail une heure et demie avant l'horaire normal avec l'autorisation de sa responsable Madame T1.

Il avait été convenu entre Madame T1 et Madame A que l'heure et demie non travaillée serait prise en compte dans le cadre des heures de récupération de Madame A, ce qui a d'ailleurs été noté sur sa fiche de récupération.

Le 20 juin 2019 au soir, Madame A a prévenu sa responsable, Madame T1 et Madame T2 par SMS groupé qu'elle serait absente le vendredi 21 juin 2019 et qu'elle se rendrait chez le médecin.

Le 21 juin 2019, Madame A a prévenu sa responsable Madame T1 par SMS groupé que son arrêt de travail démarrerait le jour même et allait jusqu'au 28 juin 2019.

Madame A a informé et procédé de la même manière que le font tous les employés en cas d'arrêt maladie.

Il n'a jamais été imposé aux salariés de la société SOC 1) de remettre en cas de maladie, le certificat médical endéans les 3 jours tel que prévu par la loi.

Il n'avait en effet jamais jusqu'au licenciement de Madame A été fait le moindre reproche à un salarié pour ne pas avoir remis son certificat médical au plus tard dans le délai de 3 jours suivant son arrêt maladie ».

A fait ensuite valoir que même à supposer établis les faits allégués par son ancien employeur, ceux-ci ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'une salariée pouvant se prévaloir d'une ancienneté de service de treize ans.

A l'appui de son appel incident, A reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que la situation d'emploi précaire dans laquelle elle s'est trouvée à la suite de son licenciement, était en relation causale avec celui-ci.

Pour l'évaluation de son dommage matériel, il y aurait lieu de prendre en considération une période de référence du 26 juin 2019 au 1^{er} septembre 2020, date à laquelle elle aurait retrouvé « *une situation tant soit peu équivalente* ». En ce qui concerne le dommage moral subi, il conviendrait de tenir compte de son ancienneté de treize ans.

La société SOC 1) conclut au rejet de l'offre de preuve d'A, pour défaut de pertinence. Elle demande, par ailleurs, à la Cour de débouter cette dernière de son appel incident.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

Dans son jugement du 3 décembre 2020, le tribunal du travail a indiqué statuer « *en dernier ressort* ».

La qualification donnée par les juges de première instance à leur jugement relativement à la question s'ils ont statué en premier ou en dernier ressort, ne lie pas le juge statuant en appel, qui doit d'office examiner la recevabilité de l'appel (cf. Cour d'appel 10 novembre 2005, n° 29272 du rôle).

Selon l'article 581 du Nouveau Code de procédure civile, seront sujets à l'appel les jugements qualifiés en dernier ressort, lorsqu'ils auront été rendus par des juges qui ne pouvaient prononcer qu'en première instance.

Aux termes de l'article 25, alinéa 3, du même Code, dans sa version applicable au moment de l'introduction l'appel, le tribunal du travail connaît en dernier ressort des contestations jusqu'à la valeur de 1.250 euros et à charge d'appel de tous les autres litiges.

La valeur du présent litige a dépassé le seuil de 1.250 euros en première instance, de sorte que, contrairement à l'indication figurant dans le dispositif du jugement du 3 décembre 2020, le tribunal du travail a statué à charge d'appel.

L'appel, qui a, par ailleurs, été interjeté dans les formes et le délai prévus par la loi et qui a trait aux volets du jugement sur lesquels le tribunal du travail a définitivement statué, est, par conséquent, à déclarer recevable.

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre

recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Si l'article L.124-11 (3) du Code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, cette faculté ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Partant, la possibilité pour l'employeur de compléter les précisions fournies ne saurait remédier à une absence de précision originaire des motifs de la lettre de résiliation avec effet immédiat et cette possibilité ne lui permet pas non plus d'énoncer des motifs nouveaux.

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, il n'est pas indiqué dans la lettre de licenciement à quelle heure A a quitté le lieu de travail le 18 juin 2019. Le reproche adressé à la salariée de s'être absentée sans autorisation est ensuite en contradiction avec le grief de ne pas avoir fait parvenir de certificat médical pour sa maladie du 18 juin 2019 à son employeur. L'indication que la salariée n'a pas remis à l'employeur de certificat médical pour sa maladie du 18 juin 2019, commençant le 21 juin 2019, prête, par ailleurs à confusion.

Il résulte de ce qui précède que les termes de la lettre de licenciement ne permettent pas de comprendre quelles fautes concrètes sont reprochées à la salariée et pour quelles raisons le comportement de cette dernière a rendu impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail.

La lettre de licenciement ne répond, dès lors, pas aux exigences de précision posées par l'article L.124-10 (3) du Code du travail et l'employeur ne saurait pallier l'absence de précision en fournissant des explications complémentaires en termes de plaidoiries ou en produisant des attestations testimoniales.

C'est, par conséquent, à juste titre, que la juridiction de première instance a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 juin 2019, en raison de l'imprécision de la lettre de licenciement.

Quant aux montants

- *quant à l'indemnité compensatoire de préavis*

Le licenciement avec effet immédiat d'A étant à déclarer abusif, c'est à juste titre qu'en application des articles L.124-3 et L.124-6 du Code du travail, le tribunal du travail a condamné la société SOC 1) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de [6 x 1.884,33 =] 11.305,98 euros, correspondant à six mois de salaire, ce au regard de l'ancienneté de service de treize ans dans le chef de la salariée.

- *quant au préjudice matériel*

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

A, née en 1982, était âgée de 37 ans au moment de son licenciement. En date du 19 août 2019, elle a commencé à travailler pour un nouvel employeur pour un salaire comparable à celui qu'elle percevait auprès de la société appelante.

La juridiction de première instance est à approuver en ce qu'elle a dit que seule une éventuelle perte de revenus entre le 27 juin 2019 et la prise d'effet du nouveau contrat de travail, se trouvait en relation causale avec le licenciement du 26 juin 2019. En effet, le fait qu'A ait perdu son nouvel emploi le 14 février 2020, à la suite d'un licenciement avec préavis au cours de la période d'essai, ne présente pas de lien causal avec le licenciement en cause dans le présent litige, intervenu plus de sept mois auparavant.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a considéré qu'A n'avait pas subi de préjudice matériel entre le 27 juin 2019 et le 18 août 2019, étant donné que la perte de salaires se rapportant à ladite période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

La Cour relève, à cet égard que si l'indemnité compensatoire de préavis est une indemnité forfaitaire réduite en cas de licenciement immédiat déclaré abusif qui ne se confond pas avec les dommages-intérêts que le tribunal peut en sus allouer au salarié en vertu de l'article L. 124-12. (1) du Code du travail, la non-prise en compte de cette indemnité dans la fixation des dommages-intérêts alloués en vue de réparer le préjudice matériel aboutirait à une double indemnisation de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis non-respecté (cf. Cour d'appel, 1^{er} juin 2006, n° 29013 ; Cour d'appel, 3 mai 2012, n° 37426).

Le jugement entrepris est, dès lors, à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

- *quant au préjudice moral*

Au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu ainsi que de l'âge et de l'ancienneté de service de la salariée au moment du licenciement, il convient de porter au montant de 4.000 euros, l'indemnisation du chef du préjudice moral subi par A.

Par réformation du jugement du 3 décembre 2020, la société SOC 1) est, par conséquent, à condamner à payer à A le montant de [11.305,98 + 4.000 =] 15.305,98 euros, en principal, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnisation du dommage moral subi.

- *quant aux indemnités de procédure*

Comme il serait inéquitable de laisser à charge d'A l'intégralité des frais non compris dans les dépens en ce qui concerne l'instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance est à déclarer fondée à concurrence de 500 euros.

La société appelante succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

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

dit recevables les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel principal,

dit partiellement fondé l'appel incident,

réformant,

dit fondée la demande d'A en réparation de son préjudice moral à concurrence du montant de 4.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A le montant de 15.305,98 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus, sauf à préciser que ce jugement a été rendu en premier ressort,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Denis CANTELE, 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.