

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 36/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mars deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00795 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

la société anonyme ORGANISATION1.) (EUROPE) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) d'Esch-sur-Alzette, du 2 juillet 2021,

comparant par la société en commandite simple ORGANISATION2.) s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

et :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE3.),

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 3 avril 1998, avec effet au 11 avril 1998, PERSONNE1.) est entrée au service de la société anonyme ORGANISATION3.) SA, puis à la suite de fusions, de la société anonyme ORGANISATION1.) (EUROPE) SA (ci-après ORGANISATION1.), ou la Banque).

Elle occupait initialement la fonction de « *Human Resources Administrative Assistant* » et, à la fin de sa carrière auprès de la Banque, la fonction de « *Communication & Digital Coordinator* » au sein du département « *Communication* ».

Par lettre datée du 18 septembre 2018, remise en main propre, ORGANISATION1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable, fixé au 26 septembre 2018.

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception daté du 28 septembre 2018, dont la teneur est intégralement reproduite dans le jugement dont appel, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat.

ORGANISATION1.) y reprochait en substance à PERSONNE1.) des agissements malhonnêtes lors de la présentation d'une demande tendant au remboursement de frais professionnels, en juillet 2018.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg en date du 19 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- indemnité pour dommage moral : 13.400 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 40.200 euros

- indemnité de départ : 40.200 euros
- treizième mois : 6.700 euros
- indemnité pour irrégularité formelle du licenciement : 6.700 euros

soit, au total, le montant de 107.200 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante réclamait encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 4 mai 2021, la requérante a demandé acte qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement à la somme de 6.269,22 euros ; qu'elle diminuait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 37.615,22 euros ; qu'elle augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 44.660,59 euros et qu'elle diminuait sa demande en paiement d'un treizième mois à la somme de 3.169,44 euros.

La défenderesse concluait, principalement, à l'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur, et, subsidiairement, à son rejet quant au fond, le licenciement litigieux étant justifié, selon elle, par des motifs indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, correspondant à la réalité et d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Par jugement rendu le 25 mai 2021, sous le numéro 1575/21, le tribunal a déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Après avoir retenu que la requête introductive d'instance était libellée avec une précision suffisante pour permettre à la défenderesse de cerner ce qui lui était demandé et sur base de quels moyens, le tribunal a considéré que les motifs communiqués par l'employeur étaient d'une précision suffisante et pouvaient être tenus pour réels, mais qu'ils n'étaient pas suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une ancienneté supérieure à vingt ans.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, le tribunal a rejeté la demande en allocation d'une indemnité pour irrégularité formelle, compte tenu de son caractère subsidiaire.

Par exploit du 2 juillet 2021, la société anonyme ORGANISATION1.) (EUROPE) SA a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 28 mai 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement de l'intimée avec effet immédiat est justifié et que ses revendications pécuniaires sont infondées.

Elle demande la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a retenu que les motifs du licenciement indiqués dans la lettre recommandée du 28 septembre 2018 étaient précis et réels.

L'appelante soutient que la lettre de licenciement est claire, complète et détaillée et que l'intimée était parfaitement en mesure d'en « *analyser le contenu* », et de comprendre les motifs de la résiliation de son contrat de travail, ce qui ressortirait d'ailleurs de sa lettre de contestation.

Les faits reprochés à la partie adverse seraient établis à suffisance par les pièces versées par l'appelante.

L'appelante revient en détail, dans ses écritures, sur les griefs énumérés dans la lettre de licenciement.

Elle estime avoir été la victime de procédés « *hautement frauduleux et malhonnêtes* » de la part de l'intimée visant à lui soutirer des sommes qui ne lui auraient pas été dues.

Dans un ordre subsidiaire, l'appelante conteste les montants qui lui sont réclamés.

L'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis ne serait pas justifiée, au motif que l'intimée aurait retrouvé un emploi dès le mois d'octobre 2018.

Le nouveau salaire perçu par l'intimée devrait, à tout le moins, être déduit de l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'indemnité de départ, il y aurait lieu de rejeter la demande adverse tendant à la production forcée des fiches de salaire des mois de septembre à décembre 2017, par réformation du jugement attaqué, au motif que l'intimée aurait omis de se mettre en possession « *de toutes ses fiches de salaire en temps et en heure* ».

Enfin, l'allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral ne serait nullement justifiée eu égard aux agissements malhonnêtes de l'intimée et au défaut de preuve d'un quelconque préjudice moral.

Elle conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et d'une autre indemnité, de même nature, de 2.750 euros, pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement dont appel dans son intégralité et à l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.500 euros, pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ne conteste plus, en instance d'appel, la précision suffisante de la lettre de licenciement.

En revanche, elle maintient ses contestations concernant la réalité des motifs du licenciement communiqués par l'employeur et leur gravité.

« *Contrairement aux accusations de l'employeur* » l'intimée n'aurait commis aucune infraction pénale.

L'intimée donne à considérer que l'appelante ne lui a versé aucun montant au titre de remboursement des frais litigieux.

Si l'intimée reconnaît que quelques erreurs se sont glissées dans sa demande de remboursement « *dans un sens comme dans l'autre* », elle souligne qu'elle n'a jamais eu la moindre intention de nuire à l'appelante ou de la « *duper* ».

Elle reproche à l'appelante de n'avoir demandé « *aucune clarification ni correction* » ainsi que le prévoit « *la procédure interne* » de la Banque.

L'intimée revient sur l'accusation de l'appelante selon laquelle l'intimée aurait tenté d'obtenir le remboursement de frais exposés par un tiers.

Il s'agirait en fait de PERSONNE2.), la supérieure hiérarchique de l'intimée. Celle-ci aurait prié l'intimée de présenter la demande de remboursement à sa place en raison de sa situation problématique au sein de l'entreprise (fin de préavis, départ dans des conditions qualifiées de chaotiques).

L'intimée offre de prouver la véracité de cette affirmation par le témoignage de PERSONNE2.).

Elle affirme que l'appelante tirerait prétexte des faits litigieux pour « *se séparer d'un employé à moindre coût* », et cela dans un contexte de restructuration de la Banque et de réduction du personnel.

L'intimée soutient que son licenciement est intervenu dans des « *conditions particulièrement humiliantes* », après vingt ans de bons et loyaux services, lors desquels elle aurait régulièrement fait l'objet de promotions et obtenu primes et *bonus*, sans jamais recevoir la moindre sanction disciplinaire.

Elle fait encore valoir que l'appelante lui a imposé, peu avant son licenciement, deux contre-examens médicaux afin de renverser la présomption résultant du certificat de maladie établi par le médecin traitant et que ces contre-examens ont abouti, tous deux, à la conclusion que le certificat de maladie de l'intimée était bien fondé.

L'intimée conteste les développements de l'appelante concernant les montants alloués en première instance.

L'indemnité de préavis présenterait un caractère forfaitaire et devrait être déterminée indépendamment du préjudice réel subi et sans déduction du salaire perçu dans le cadre d'un nouvel emploi.

Quant à l'indemnité de départ, l'intimée donne à considérer que son départ a été « *soudain et précipité* », qu'elle n'a pas été en mesure d'imprimer toutes ses fiches de salaire, mais qu'elle a versé de nombreux documents de nature à étayer sa demande.

Concernant sa demande en réparation du préjudice moral, l'intimée invoque « *l'acharnement à la limite du harcèlement et le manque d'humanité de son employeur* » qui lui aurait reproché de simuler une maladie et l'aurait traitée « *de voleuse et d'escroc* ».

Appréciation de la Cour

Il convient de constater, à titre liminaire, que la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi n'est plus contestée en instance d'appel.

Les parties sont en revanche en désaccord quant au point de savoir si les motifs du licenciement sont réels et d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Si l'intimée reconnaît quelques erreurs qui se seraient glissées dans sa demande de remboursement « *dans un sens comme dans l'autre* », elle

souligne qu'elle n'a jamais eu la moindre intention de nuire à l'appelante ou de la « *duper* ».

Eu égard aux pièces versées par la Banque et aux explications détaillées fournies par celle-ci, lesquelles ne sont contredites ni par un élément probant produit par l'intimée ni d'ailleurs par une contestation tant soit peu circonstanciée, il est permis de tenir pour établi que l'intimée a demandé le remboursement de multiples frais dont elle n'était pas ou plus en droit de demander le remboursement.

Pour certains frais, l'intimée a présenté la demande de remboursement après expiration du délai pour ce faire, pour d'autres, il s'agissait de frais de restauration ou de déplacement exposés à l'occasion de déplacements professionnels non enregistrés au préalable sur le support informatique prévu à cet effet ou alors dans des conditions ne répondant pas aux critères prévus par les normes en vigueur au sein de la Banque (notamment frais exposés dans une cafeteria et non dans un restaurant).

Quant au reproche que l'intimée aurait tenté d'obtenir le remboursement de frais professionnels exposés par des tiers, il résulte des explications tout à fait plausibles de l'intimée, d'ailleurs non contredites par l'appelante, que ces frais ont été exposés par la supérieure hiérarchique de l'intimée, que celle-ci se trouvait en fin de préavis et dans une relation des plus tendues avec la direction de la Banque et que c'est à la demande de ladite supérieure hiérarchique que leur remboursement a été demandé par l'intimée.

L'appelante n'a d'ailleurs déposé aucune plainte pénale concernant les faits visés dans la lettre de licenciement, alors pourtant qu'elle accuse son ancienne salariée d'agissements « *hautement frauduleux, malhonnêtes et condamnables* » et d'avoir eu un « *comportement méprisable (...) consistant à s'enrichir sur le dos de la partie appelante* » (cf. conclusions récapitulatives, pages 11 et 14).

En ce qui concerne « *l'enrichissement sur le dos de l'appelante* », il y a lieu de constater que l'appelante n'a versé aucun centime à l'intimée au titre des frais litigieux, de sorte qu'il ne saurait être question d'enrichissement.

Il suit de là que les faits reprochés à l'intimée constituent pour l'essentiel des non conformités aux normes en vigueur au sein d'ORGANISATION1.), qui auraient pu justifier une demande de clarification, voire de correction et au final, le cas échéant, une décision de rejet totale ou partielle de l'employeur,

mais qui ne sont pas pour autant constitutives d'une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Il en est d'autant plus ainsi que l'intimée présentait une ancienneté supérieure à vingt ans, et que tout au long de sa carrière, elle avait obtenu régulièrement des primes et des avancements, sans jamais faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En conséquence, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré le licenciement abusif.

L'appelante reproche ensuite à la juridiction du premier degré de ne pas avoir déduit de l'indemnité de préavis, les revenus perçus par l'intimée dans le cadre de son nouvel emploi pendant la période théorique du préavis.

Ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à juste titre, il résulte des dispositions de l'article L. 124-6, alinéa 2 du Code du travail que l'indemnité de préavis présente un caractère forfaitaire et que le droit du salarié licencié abusivement à ladite indemnité n'est pas affecté par le fait qu'il ait retrouvé un emploi pendant la période de préavis, de sorte que les revenus perçus dans le cadre de ce nouvel emploi ne sauraient être déduits de l'indemnité de préavis.

Il s'ensuit que la demande de l'appelante tendant à la déduction des salaires perçus par l'intimée pendant « *la période du 1^{er} octobre 2018 au 31 mars 2019 correspondant à la période de préavis de 6 mois dont celle-ci aurait bénéficié en cas de licenciement avec préavis* » n'est pas fondée et qu'il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris sur ce point.

L'appelante conteste tout préjudice moral dans le chef de l'intimée et demande le rejet de la demande en réparation y relative, par réformation du jugement attaqué, en soutenant que l'intimée aurait été parfaitement consciente des fautes graves qu'elle aurait commises et qu'elle aurait retrouvé un nouvel emploi dans un bref délai.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi subis par le salarié confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité.

L'intimée a été licenciée abusivement pour faute grave, avec effet immédiat.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction du premier degré a évalué *ex aequo et bono* ce chef de préjudice au montant de 10.000 euros, eu égard notamment à l'ancienneté de l'intimée, aux accusations formulées à son encontre et aux circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu.

En conséquence, ce volet de l'appel n'est pas davantage fondé.

L'appelante demande encore le rejet de la demande en paiement de l'indemnité de départ, par réformation du jugement déféré.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-7 du Code du travail, le salarié ayant une ancienneté supérieure à cinq ans, a droit à une indemnité de départ ; que si son ancienneté est supérieure à vingt ans, comme en l'espèce, celle-ci correspond à la rémunération qu'il aurait touché pendant une période de six mois et que ladite indemnité « *est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

L'intimée n'est pas en mesure de verser les fiches de salaire des mois de septembre à décembre 2017 ainsi que sa fiche de salaire relative au treizième mois de l'année 2017 et a présenté une demande tendant à ce qu'il soit ordonné à son ancien employeur de produire les documents en question afin de permettre le calcul de l'indemnité de départ, demande à laquelle la juridiction du premier degré a fait droit.

L'appelante reproche à la juridiction du premier degré d'avoir pris cette décision, au motif que l'intimée aurait pu se ménager la preuve de ses prétentions, qu'elle serait restée en défaut de s'assurer de « *la possession de toutes ses fiches de salaire en temps et en heure* » et que l'appelante « *ne saurait être pénalisée par le manque de précaution* » de la partie adverse.

Il ne ressort pas des développements de l'appelante que celle-ci contesterait que les conditions proprement dites pour ordonner la production des pièces dont il s'agit, sur base de l'article 285 du Nouveau Code de procédure civile, soient réunies en l'espèce.

C'est en vain que l'appelante reproche à l'intimée une carence probatoire faisant obstacle à une décision de justice ordonnant la production des pièces en question.

En effet, il est établi que le départ de l'intimée est intervenu de façon abrupte, par la volonté de l'employeur qui n'a pas mis l'intimée en mesure d'imprimer les pièces litigieuses lesquelles se trouvaient sur son ordinateur de bureau.

Il est constant en cause que les fiches de salaire sont consultables dans un programme informatique auquel PERSONNE1.) n'a plus accès depuis son départ de la Banque.

Par ailleurs, l'intimée verse aux débats, premièrement, des documents qu'un expert-comptable a établi à sa demande, lesquels documents « *reconstituent* », autant que possible, les fiches de salaire relatives aux mois en question sur base des données pertinentes disponibles, deuxièmement, des extraits de compte prouvant les montants perçus à ce titre par l'intimée et, troisièmement, le certificat de rémunération pour l'année 2017.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'il n'y avait pas en l'espèce carence probatoire au sens de l'article 351, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile et qu'elle a fait droit à la demande d'PERSONNE1.) tendant à la production forcée des fiches de salaire des mois de septembre à décembre 2017.

Comme l'appelante succombe dans ses prétentions 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 attaquée, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue de l'instance, à sa nature et aux soins requis, il convient d'allouer à l'intimée une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit fondée, à hauteur de 2.000 euros, la demande en allocation d'une indemnité de procédure formée par PERSONNE1.) pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) (EUROPE) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme ORGANISATION1.) (EUROPE) SA 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 MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).