

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 113/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2021-00794 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) 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 Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 17 juin 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par la société anonyme LUTHER S.A., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1736 Senningerberg, 1B, Heienhaff, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie SINNIGER, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

appelante par incident,

comparant par Maître Benjamin PACARY, avocat à la Cour, demeurant à Sandweiler.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée, signé le 15 janvier 2018 et prenant effet le 25 janvier 2018, comme « *Assistante de Direction polyvalente sous l'autorité de la Direction* », avec une ancienneté remontant au 24 octobre 2017.

Par lettre recommandée datée du 31 décembre 2018, elle a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois, commençant à courir le 1er janvier 2019 et expirant le 28 février 2019, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis, à partir du 3 janvier 2019.

A la suite de la demande de motifs formulée suivant courrier du 4 janvier 2019, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 8 février 2019.

Par courrier recommandé du 29 mars 2019, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

Par requête déposée le 24 septembre 2019 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à lui payer les montants suivants :

* indemnité pour réparation du préjudice matériel : 28.696,00 euros

* indemnité pour réparation du préjudice moral : 3.587,00 euros

Selon PERSONNE1.), les motifs invoqués dans la lettre de motifs seraient insuffisamment précis et ne seraient ni réels ni sérieux.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande, estimant que la lettre de motifs remplirait le critère de précision requis par la loi et que les motifs invoqués à la base du licenciement de la requérante seraient suffisamment réels et sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle contestait le préjudice invoqué par la demanderesse dans son principe et dans son *quantum*.

Par jugement rendu en date du 6 mai 2021, le tribunal a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) et alloué à celle-ci une indemnité de 2.000 euros pour réparation de son préjudice moral.

Il a débouté la requérante de sa demande en réparation du préjudice matériel et rejeté les demandes respectives des parties au litige tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure.

Concernant le caractère abusif du licenciement, le tribunal a estimé que l'ensemble des faits invoqués dans la lettre de motivation, constatés sur une brève période en décembre 2018, n'étaient « *ni réels ni suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de la requérante* ».

Le tribunal a rejeté comme infondée la demande en réparation du préjudice matériel, après avoir constaté que la requérante n'avait versé aucune pièce pour étayer cette demande.

Par exploit du 17 juin 2021, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 10 mai 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement en cause est justifié et que les prétentions pécuniaires de l'intimée sont infondées.

Elle conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et d'une autre indemnité de même nature de 1 euro pour l'instance d'appel.

Selon l'appelante, le licenciement litigieux reposerait sur des motifs précis, réels et sérieux.

Le licenciement de l'intimée serait justifié pour les motifs repris avec la précision requise dans la lettre du 8 février 2019, à savoir, refus d'exécuter les instructions de la hiérarchie, manque d'implication de l'intimée dans l'accomplissement de ses tâches, discussions constantes quant à ses horaires de travail, propagation d'une ambiance délétère au sein de la société, manque de loyauté et rupture de la relation de confiance avec son employeur.

L'appelante précise qu'en dépit de plusieurs relances, l'intimée n'aurait pas actualisé le tableau des missions en cours ; qu'elle n'aurait pas veillé au respect des règles d'utilisations des douches ; qu'elle n'aurait pas correctement classé le courrier ; qu'elle n'aurait pas veillé à la relocalisation de la machine à café et enfin qu'elle se serait abstenue d'établir un compte rendu d'une formation suivie le 11 décembre 2018.

En outre, l'intimée se serait montrée nonchalante, peu rigoureuse et superficielle dans son travail, et notamment dans l'exécution de certaines prestations plus amplement spécifiées dans ses conclusions.

De plus, l'appelante soutient que l'intimée aurait à d'itératives reprises exigé une généralisation de ses horaires de travail à l'ensemble du personnel, une comptabilisation de son déplacement du matin pour se rendre à son lieu de travail, et une modulation de son temps de pause déjeuner afin de partir plus tôt le soir.

L'intimée aurait, par ailleurs, à d'itératives reprises, incité ses collègues à se plaindre auprès de la direction d'une surcharge de travail. Elle serait l'auteur d'un courriel particulièrement revendicateur, envoyé en date du 21 décembre 2018, lequel serait présenté fallacieusement comme provenant de l'ensemble du personnel, alors que « *certaines salariés ne cautionnent pas la démarche* ».

L'appelante affirme que l'intimée aurait voulu, moyennant l'agissement susvisé, établir un rapport de force vis-à-vis de l'employeur afin de servir ses revendications personnelles. Elle aurait manipulé ses collègues et « *orchestré une action collective fictive* ». Il s'agirait là d'une façon de procéder déloyale inacceptable.

L'appelante rappelle que son activité consiste dans la gestion du patrimoine de l'actionnaire unique PERSONNE2.) et des autres membres de sa famille, de sorte qu'il est exigé de l'ensemble des salariés « *un respect sans faille de la grande confidentialité* » pour tout ce qui concerne les informations relatives à ce patrimoine. Dans une telle structure, les rapports de confiance entre l'employeur et les salariés seraient d'une importance capitale.

Or, les agissements de l'intimée décrits plus haut, et particulièrement « *l'envoi de l'email collectif de revendication* » auraient définitivement ébranlé la confiance de l'actionnaire unique et de son épouse.

Quant aux revendications indemnitaires de l'intimée, l'appelante soutient, en ordre principal, qu'elles devraient être rejetées, en raison du caractère justifié du licenciement.

En ordre subsidiaire, l'appelante fait valoir que l'intimée ne justifierait pas de recherches actives en vue de retrouver un emploi, qu'elle aurait dû rapidement trouver un emploi de remplacement eu égard à sa qualification et à son âge et que son ancienneté de service n'était que de quatorze mois. L'intimée n'aurait subi ni préjudice matériel ni préjudice moral.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Relevant appel incident, elle demande la réformation du jugement déféré en ce qui concerne les revendications de l'intimée relatives à la réparation du préjudice matériel et à l'indemnité de procédure.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne la réparation de son préjudice moral.

L'intimée réclame en outre une indemnité de 6.000 euros « *pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil* », la somme de 6.138,85 euros « *en paiement des frais d'avocat* » ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

PERSONNE1.) estime que la juridiction du premier degré a retenu à bon droit le caractère abusif du licenciement, pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux et conclut à « *l'adoption pure et simple des motifs des premiers juges* » sur ce point.

Elle ajoute cependant que la lettre de motifs du 8 février 2019 aurait été envoyée tardivement. En effet, celle-ci aurait été envoyée plus d'un mois après la demande de motifs, envoyée le 4 janvier 2019.

Les attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) devraient être écartées pour être irrecevables, les auteurs desdites attestations ne pouvant être considérées comme étant des tiers au litige.

Ni le reproche d'avoir détourné la boîte électronique « MAIL1.) » ni le reproche d'avoir propagé une ambiance délétère ni le reproche d'avoir provoqué une perte de confiance dans le chef de l'employeur ne seraient visés dans la lettre de motifs et seraient partant irrecevables.

La véracité de ces reproches serait en tout état de cause formellement contestée.

L'employeur resterait en défaut de rapporter la preuve des faits qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'intimée aurait toujours respecté ses horaires de travail ; elle se serait limitée à demander à son employeur d'introduire « *un peu plus de flexibilité journalière* » dans ses horaires, compte tenu notamment de l'importance du trafic entre son domicile et son lieu de travail.

Quant à ses demandes indemnitaires, elle affirme avoir recherché activement un emploi de remplacement, ainsi que cela ressortirait des pièces versées aux débats et estime avoir droit à une période de référence de huit mois.

L'intimée fait valoir une perte de salaires d'un montant de 28.699,92 euros pour la période de mars à octobre 2019, dont il y aurait lieu de retrancher un montant total de 13.657,76 euros, correspondant aux rémunérations perçues comme intérimaire et aux allocations de chômage versées pendant cette période, de sorte qu'elle réclame, en définitive, la somme de 15.042,16 euros pour réparation de son préjudice matériel.

Appréciation de la Cour

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose ce qui suit : « *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.* »

Ce délai commence à courir à la date de la réception par l'employeur de la demande de motifs et cesse de courir à la date de l'envoi de la lettre recommandée contenant l'énoncé des motifs du licenciement.

Le courrier par lequel PERSONNE1.) a sollicité les motifs de son licenciement a été reçu par son employeur en date du 8 janvier 2019 (cf. pièce n° 3 de la farde I de l'appelante).

La lettre de motifs a été envoyée le 8 février 2019 (cf. pièce n° 4 de la même farde), soit endéans le mois de la réception de la demande de motifs.

C'est partant à tort que l'intimée soutient que la lettre de motifs serait tardive au regard de l'article L. 124-5 du Code du travail.

L'intimée ne critique pas la décision des juges de première instance retenant la précision suffisante de la lettre de motifs et ne demande aucune réformation sous ce rapport.

Cependant, comme l'intimée se rapporte à prudence de justice sur ce point et que pareille déclaration équivaut à une contestation, la Cour constate que la lettre du 8 février 2019 contient un énoncé clair et structuré des faits qui sont reprochés à l'intimée ainsi que des circonstances dans lesquelles ils se seraient produits, de sorte qu'elle rejoint la juridiction du premier degré en ce qu'elle a décidé que la lettre de motifs répondait à l'exigence de précision édictée à l'article L. 124-5 (2) du Code du travail.

Il appartient à l'employeur, auteur du licenciement entrepris en justice, de rapporter la preuve des faits qu'il invoque pour justifier le licenciement.

A cet effet, l'appelante se prévaut de plusieurs attestations testimoniales dont celles de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, toute personne qui n'est pas partie au litige peut être entendue comme témoin, sauf exceptions prévues par la loi.

PERSONNE2.) qui est le bénéficiaire économique, l'actionnaire et l'administrateur unique de la société appelante est le représentant légal de celle-ci.

Il incarne la personne morale de l'appelante en justice.

L'attestation de PERSONNE2.) doit partant être déclarée irrecevable.

Il est relevé que, même à supposer cette attestation recevable, la lecture de celle-ci révèle que PERSONNE2.) ne s'y plaint, à aucun moment, d'un manque

de diligence de l'intimée dans l'exécution de ses missions ou de l'une quelconque des instructions données par la hiérarchie, PERSONNE2.) se limitant à critiquer la participation active de PERSONNE1.) dans « *l'action commune* » ayant abouti à l'envoi du courriel collectif du 21 décembre 2019, dont question à la page 10 de la lettre de motifs.

Les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et PERSONNE3.) ne sont pas irrecevables au regard du moyen invoqué par l'intimée, ni l'un ni l'autre n'ayant été le représentant légal de la société appelante, que ce soit au moment où lesdites attestations ont été établies ou au moment du licenciement de l'intimée.

Il n'en demeure pas moins que ces deux attestations testimoniales doivent être appréciées avec la plus grande circonspection, compte tenu des fonctions dirigeantes respectives de leurs auteurs au sein de la société, au moment où celles-ci ont été établies, et de la circonstance que PERSONNE3.) est l'épouse de PERSONNE2.).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) ne fait aucune déclaration concernant un manque de diligence dans le traitement du courrier ou la prétendue « *utilisation proscrite et détournée de la boîte mail MAIL1.)* » (selon les termes de la lettre de motifs, page 10).

L'appelante ne fait valoir aucun élément probant qui permettrait de tenir pour établis le traitement négligent du courrier ou l'utilisation proscrite et détournée de la boîte mail par l'intimée.

Concernant ce dernier reproche, il importe de relever qu'il ressort de l'attestation de PERSONNE5.) (cf. pièce n° 5 de la farde I de l'intimée) qu'il n'y avait « *aucune règle écrite et définie de la direction* » concernant l'utilisation de cette adresse électronique, que celle-ci était « *utilisée par plusieurs personnes de la société* » et que « *tous les salariés ont approuvé le mail du 21.12* », contrairement aux affirmations de l'appelante.

Les attestations testimoniales de PERSONNE4.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.) (cf. pièces n°s 5 - 7 et 18 de la farde I de l'appelante) ne contiennent aucune relation circonstanciée de faits pertinents à charge de PERSONNE1.), confirmant l'un quelconque des reproches formulés dans la lettre de motifs du 8 février 2019, réserve faite du reproche concernant le courriel collectif du 21 décembre 2019, auquel se réfère l'attestation de PERSONNE4.) datée du 10 novembre 2020 (cf. pièce n° 19 de la farde I de l'appelante).

Cependant, le fait est que l'affirmation contenue dans cette dernière attestation, selon laquelle son auteur n'aurait pas donné son accord à l'envoi du courriel collectif est contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) du 29 octobre 2019 (cf. pièce n° 5 de la farde I de l'intimée).

Il ressort d'autre part de cette attestation du 10 novembre 2020 que ce n'est que le 2 janvier 2019 que PERSONNE4.) a informé la direction de ce qu'il n'aurait pas donné son accord à l'envoi dudit courriel collectif, c'est-à-dire postérieurement à la notification du licenciement de l'intimée.

Enfin, il est constant en cause et établi par les éléments du dossier que les sujets abordés dans ce courriel collectif ainsi qu'à la réunion du 10 décembre 2018, ont donné lieu à une série d'entretiens individuels et qu'ils ont retenu l'attention bienveillante de la direction de SOCIETE1.), laquelle a fait certaines concessions, ainsi que cela résulte notamment du courriel adressé le 26 décembre 2018 par PERSONNE3.) au personnel (cf. pièce n° 13 de la farde I de l'appelante).

A la lecture de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), la Cour constate que ce n'est que le 10 décembre 2018 que l'intimée a manifesté, pour la première fois, le désir d'obtenir une plus grande flexibilité concernant ses horaires de travail dans le cadre d'une réunion collective et qu'elle a réitéré ce désir lors d'un entretien individuel dont PERSONNE3.) a pris l'initiative.

Quand bien même l'intimée aurait abordé, plus d'une fois, avec son employeur, le sujet de ses horaires de travail, afin de réclamer une plus grande flexibilité, pareille démarche serait tout à fait légitime, outre que l'employeur est évidemment libre d'y réserver la suite qu'il estime appropriée.

L'appelante n'établit pas, à quelle date et dans quels termes, elle aurait donné l'instruction à l'intimée de veiller au déplacement de la machine à café et à l'interdiction d'utiliser les douches, excepté par l'attestation de PERSONNE3.), dont il est rappelé qu'elle doit être appréciée avec la plus grande circonspection pour les motifs énoncés plus haut.

D'autre part, l'appelante omet de répondre au moyen de l'intimée, selon lequel elle n'avait aucune autorité hiérarchique sur les salariés auxquels elle était prétendument censée imposer le respect des instructions litigieuses et ne précise pas par quels moyens l'intimée aurait pu et dû les imposer à ses collègues de travail.

Par ailleurs, dans le courriel de PERSONNE3.), intitulé « *règles de vie dans l'entreprise* », adressé le 11 décembre 2018 au personnel (cf. pièce n° 12 de la farde de l'appelante), lequel courriel traite notamment des règles d'utilisation des locaux de la société, PERSONNE3.) n'évoque aucunement l'accès aux douches ni la localisation de la machine à café.

L'employeur reste en défaut d'établir qu'il aurait exigé de PERSONNE1.) qu'elle lui rende compte, dans un rapport écrit, d'une formation suivie le 11 décembre 2018.

Concernant l'ensemble des reproches formulés par l'employeur à l'appui du licenciement litigieux, la Cour constate que l'appelante ne fait état d'aucun avertissement à l'adresse de l'intimée ni même d'un entretien, décrit avec un minimum de précision, lors duquel il aurait été fait grief à l'intimée d'un manque de diligence quelconque dans l'exécution de ses missions ou dans l'exécution de l'une des instructions débattues dans le cadre du présent litige.

Enfin, l'appelante reste en défaut d'établir et même de faire état d'éléments vérifiables qui permettraient la conclusion selon laquelle l'intimée lui aurait porté préjudice en portant atteinte au bon fonctionnement de la société.

Il suit de là que, c'est à bon droit que les juges du premier degré ont retenu que le licenciement de l'intimée devait être déclaré abusif pour ne pas être fondé sur des motifs réels et sérieux au sens de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail.

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

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié licencié doit être aussi complète que possible, seules les pertes de revenus subies pendant la période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un nouvel emploi de façon à minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

PERSONNE1.), qui n'était pas représentée par un avocat en première instance, n'avait pas versé aux débats des pièces documentant ses efforts pour trouver un nouvel emploi.

En instance d'appel, PERSONNE1.) verse une multitude de pièces (cf. farde pièces II de l'intimée) dont il ressort que, loin de se contenter d'une inscription à Pôle Emploi, l'intimée a envoyé de très nombreuses demandes d'emploi à des entreprises opérant dans des domaines d'activités très divers, et cela dès le début du mois de janvier 2019, autrement dit dès le début de son préavis, avant d'arrêter ses recherches en été, pour les reprendre en automne de la même année.

Dans ces conditions, et compte tenu de la situation du marché de l'emploi à l'époque, de la qualification de PERSONNE1.) et de son âge au moment de son licenciement, il convient de fixer la période de référence à quatre mois, à compter de l'expiration du délai de préavis.

L'intimée a partant droit à l'indemnisation de la perte de revenus subie entre le 1er mars et le 30 juin 2019.

L'appelante devra donc indemniser l'intimée pour perte de revenus, à hauteur du montant de 8.877,11 (= 3.135,06 + 2.747,40 + 1.463,06 + 1.531,59) euros, outre les intérêts légaux.

Ce montant tient compte des allocations de chômage et des rémunérations à titre d'intérimaire allouées à l'intimée pendant cette période.

L'indemnisation du préjudice moral vise à réparer les soucis et tracasseries du salarié licencié en relation avec sa situation matérielle et son avenir professionnel, d'une part, et l'atteinte portée à sa dignité, d'autre part.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction de première instance a évalué à 2.000 euros le montant revenant à l'intimée pour réparation de son préjudice moral.

Le droit d'agir en justice, tant en demandant qu'en défendant, est un droit fondamental, dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, que dans le cas d'un abus, lequel suppose, dans le chef de son auteur, une intention malveillante, une faute lourde équipollente au dol ou, à tout le moins, une légèreté blâmable.

En l'absence d'une telle faute dans le chef de SOCIETE1.), il convient de rejeter comme infondée la demande en réparation de l'intimée pour procédure abusive et vexatoire, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Le remboursement des frais et honoraires d'avocat, réclamé séparément par PERSONNE1.), suppose une faute de la partie adverse dans l'exercice de son droit d'agir.

Eu égard à la réponse donnée à cette question dans le motif adopté plus haut, cette demande doit pareillement être rejetée comme infondée.

Comme SOCIETE1.) succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux soins requis, il convient d'allouer à l'intimée une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

En revanche, l'octroi d'une telle indemnité ne se justifie pas pour la première instance, PERSONNE1.) n'ayant pas eu recours aux services d'un avocat pour la défense de ses intérêts en première instance.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé et en déboute,

dit l'appel incident partiellement fondé,

dit la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel fondée à hauteur de 8.877,11 euros, outre les intérêts légaux,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.), du chef de préjudice matériel, le montant de 8.877,11 euros, avec les intérêts légaux à compter du 24 septembre 2019 jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire et en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

déboute la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) 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 Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.