

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 121/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre octobre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2024-00029 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 18 août 2023,

comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Tisem QEDIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 10 mars 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 27 septembre 2021 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis en raison du congédiement intervenu, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 10 juillet 2023, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 5.703,32 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi, ainsi que le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a retenu que les motifs du licenciement n'avaient pas été indiqués avec la précision légale exigée. Elle a considéré que PERSONNE1.), dont le contrat de travail à durée déterminée avait été résilié avant l'échéance du terme sans motif valable, avait droit à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sous réserve que ce montant n'excède pas le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. La salariée a été déboutée de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral au motif qu'en prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur aurait instauré une indemnisation forfaitaire couvrant tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 18 août 2023.

L'appelante estime avoir fourni suffisamment de détails afin de permettre à l'intimée de comprendre le reproche qui lui était fait, en faisant notamment

valoir que les motifs indiqués dans le courrier de licenciement font référence à une date particulière, à une heure précise et à un lieu précis.

Elle considère que la réalité des motifs invoqués ressort à suffisance des pièces versées et que les faits reprochés justifient le licenciement intervenu.

En conséquence, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) demande à la Cour, par réformation de la décision attaquée, de déclarer le licenciement litigieux régulier et de débouter l'intimée de ses demandes en obtention de dommages et intérêts pour dommage matériel, d'une part, et d'une indemnité de procédure, d'autre part.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'intimée au remboursement de l'intégralité des frais d'avocat exposés, chiffrés à 5.000 euros.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la forme, estime, à l'instar des juges de première instance, que les motifs du licenciement avec effet immédiat n'ont pas été indiqués à suffisance de droit dans la lettre du 27 septembre 2021.

Elle conteste la version des faits telle que présentée par l'appelante, notamment d'avoir entendu une quelconque sonnerie de démagnétisation.

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré et sollicite une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 18 août 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 10 juillet 2023, lui notifié le 12 juillet 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

La précision des motifs du licenciement

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement auxquels la Cour renvoie.

La lettre de licenciement du 27 septembre 2021 se lit comme suit :

« *Chère Madame PERSONNE1.),*

Par la présente, en vertu des articles L.122-13 et L.124-10 du Code du travail, je vous fait part de ma décision de mettre fin à votre contrat de travail à durée déterminée du 25 novembre 2019 pour faute grave. Cette rupture prend effet immédiatement et n'est assortie d'aucune période de préavis ou indemnité.

Nous avons en effet pris connaissance le 24 septembre 2021 d'un comportement gravement fautif de votre part, à savoir un fait assimilable à un vol ou le cas échéant de complicité pour vol - sous toute réserve de qualification plus précise - tendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Les faits sous-jacents à notre décision se résument comme suit :

En date du 11 septembre 2021, deux individus se sont présenté[s] au stand SOCIETE0.) au sein duquel vous travaillez. Ces individus s'étaient fait remarquer dès leur entrée au sein des ADRESSE3.) vers 17h30 par le vigile PERSONNE2.) et se sont fait signaler directement au Poste Central ("PC") pour ensuite être pris en filature.

Il s'est avéré qu'en présence des 2 individus, vous avez démagnétisé un coffret qu'un des deux individus prendra avec lui. Ce même individu démagnétisera un nouveau produit sous vos yeux sans que vous n'émettiez une quelconque objection, remarque ou même en fassiez état ce jour à votre employeur.

Vous n'êtes pourtant pas sans savoir que la démagnétisation crée deux bruits sonores distincts particulièrement reconnaissables de sorte que les faits ne peuvent souffrir d'aucune excuse ou justification.

En outre, après que l'agent a constaté un comportement suspect des individus - ils ont tiré à deux reprises sur votre masque -, il vous a contacté et demandé si tout allait bien, ce sur quoi vous avez répondu qu'il s'agissait de clients habituels et que vous les envoyez au 5^{ème} étage pour payer.

Enfin, vers 18h, après avoir récupéré un sac contenant notamment des échantillons et fort de deux nouveaux parfums, vous ne semblez pas vous inquiéter d'un quelconque paiement et ne demandez aucun justificatif ni ne signalez à quiconque une attitude qualifiable des plus suspectes.

Ainsi, si ce n'était grâce à l'œil vigilant de nos agents, vos agissements auraient permis à ces individus de s'emparer de plusieurs produits des ADRESSE3.). Une telle démarche démontre non seulement un manque de professionnalisme absolu et viole de toute procédure que vous avez délibérément omis d'appliquer, et met non seulement en péril la relation de confiance que nous établissons avec nos clients, mais ébranle de surcroît notre collaboration avec les ADRESSE3.) et porte atteinte à notre réputation.

De tels agissements ne laissent pas de doute quant à un vol organisé qui aurait été rendu possible par votre collaboration pour en faire partie, soit grâce votre complicité.

Vous nous placez ainsi dans l'impossibilité de maintenir notre confiance en vous et plus particulièrement en votre bonne foi et loyauté à notre égard.

Vous comprendrez que les faits sont très graves et que le vol ou la complicité constitue incontestablement un motif grave qui rend définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle et future avec vous.

Meilleures salutations,

[signature] ».

Il ressort de cette lettre qu'il est reproché à la salariée d'avoir démagnétisé un coffret et d'avoir toléré que ce même client démagnétise un autre produit sous ses yeux sans émettre une quelconque objection ou remarque et sans signaler ce comportement.

La lettre de licenciement se réfère à des date et heure précises. Elle mentionne le lieu où les faits reprochés ont eu lieu.

L'absence de précision de la marque ou de la couleur des produits qui auraient fait l'objet d'une tentative de vol ne porte pas à conséquence et n'est pas de nature à entraver la compréhension par la salariée de la nature et de la portée des motifs du licenciement.

Dès lors, contrairement aux juges de première instance, la Cour considère que la lettre de licenciement en cause suffit aux exigences légales de précision, l'employeur y ayant indiqué la nature des faits reprochés et les circonstances de fait et de temps ayant entouré ceux-ci.

Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Constitue une faute grave celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail en compromettant définitivement la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte, suivant

l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, d'un certain nombre d'éléments, tels que du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

La charge de la preuve de la réalité des faits incombe à l'employeur.

Il ressort des images de la caméra de vidéosurveillance, figurant dans les conclusions de réplique de l'intimée, que la salariée était à distance de sa caisse, dos tourné, occupée avec un autre client, lorsque la démagnétisation du second produit a eu lieu.

Cette constatation est confirmée par le rapport du vigile PERSONNE3.) (pièce 4 de l'appelante) qui note quant à ce fait « (...) A 17h50, ils se rendent en rayon et prennent un second parfum SOCIETE2.). Ils reviennent directement vers la caisse SOCIETE0.) où l'individu interpellé passe le parfum SOCIETE2.) sur la zone à démagnétiser sous les yeux de PERSONNE4.). PERSONNE1.), quant à elle, se trouve de dos et occupée à renseigner un couple de client. »

Eu égard à ces circonstances, dans un environnement bruyant, il n'est pas établi que l'intimée ait pu percevoir cet incident, tant visuellement qu'auditivement.

Ce grief n'est partant pas établi.

Quant au reproche de la démagnétisation du coffret, la Cour constate que, si dans la lettre de licenciement il est reproché à l'intimée d'y avoir personnellement procédé, les conclusions en réponse de l'appelante ainsi que le rapport et l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) précisent que cette démagnétisation aurait été faite par un des individus sous les yeux de la salariée.

Il résulte encore du rapport du directeur PERSONNE5.) qu'au moment où le coffret est démagnétisé, PERSONNE1.) transmet une « étiquette prix » aux deux individus, que ceux-ci se rendent par la suite au 3^{ème} étage et versent à un stand de vente une somme d'argent à une autre employée des « ADRESSE3.) », PERSONNE6.), qui par la suite règle le prix de ce parfum en son nom personnel.

Dans ses conclusions en réponse (page 2, lignes 13 à 17), l'employeur admet :

« (...), il y a plusieurs caisses au sein des ADRESSE3.) et que les clients peuvent choisir à quelle caisse payer. Ainsi, le respect des règles est d'autant plus important des lors qu'in fine les clients peuvent se balader dans toutes les ADRESSE3.) avec les produits de leur choix sans les avoir payés, respectivement payer leurs articles qu'au moment où ils décident de quitter les ADRESSE3.). »

L'intimée n'est pas contredite lorsqu'elle affirme qu'un des individus lui aurait indiqué qu'il allait demander à un membre de sa famille de lui acheter le parfum avec sa remise personnelle, raison pour laquelle elle a fourni un duplicata du code-barre du produit.

Au vu de ces éléments, la Cour considère que le fait de ne pas avoir réagi lors de la démagnétisation du coffret, ne constitue pas à lui seul, à défaut de tout avertissement antérieur, une faute de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimée, intervenu le 27 septembre 2021, est dès lors à déclarer abusif, quoique pour d'autres motifs, par confirmation du jugement déféré.

L'indemnisation du préjudice matériel

La juridiction de première instance a alloué, à juste titre, en application des articles L.122-13 et L.124-6 du Code de travail à PERSONNE1.) la somme de 5.703,32 euros, à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice matériel en raison de la résiliation abusive de son contrat de travail à durée déterminée.

En effet, ce montant, non contesté en son quantum, correspond aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'au terme du contrat, fixé au 25 novembre 2021, et n'excède pas le salaire égal à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à débouter tant de sa demande en remboursement de ses frais d'avocat que de celle en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient d'une part de

confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et d'autre part de condamner l'appelante, au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant, confirme le jugement déféré,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en remboursement des frais d'avocat exposés et en déboute,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Tisem QEDIRA, 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.