Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six mai deux mille onze

Numéro 36297 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à L-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 10 juin 2010,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme B, établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Arsène THILL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 11 décembre 2008, A a fait convoquer la société anonyme des B devant le Tribunal du travail pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 29.289,51 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 7 juillet 2009, la société anonyme des B a été admise à prouver par témoins les reproches formulés à l'encontre de A.

L'enquête a eu lieu le 5 octobre 2009 et la contre-enquête le 13 novembre 2009.

Par jugement rendu le 4 mai 2010, le licenciement de A a été déclaré justifié et elle a été déboutée de sa demande.

La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, tendant au remboursement des allocations de chômage, a été déclarée non fondée.

De ce jugement, A a relevé appel par exploit d'huissier du 10 juin 2010.

L'appelante expose qu'elle était au service de l'intimée suivant contrat de travail du 19 octobre 2001 et qu'elle s'est vue notifier son licenciement avec préavis par courrier recommandé du 18 juin 2008, le préavis expirant le 31 octobre 2008.

Suite à sa demande de communication des motifs, elle a reçu la lettre de motivation le 25 juillet 2008. Le contenu de cette lettre est entièrement reproduit dans le jugement du 7 juillet 2009.

L'appel est dirigé contre le seul jugement du 4 mai 2010 qui a statué sur le résultat des enquête et contre-enquête.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir admis que le licenciement était justifié sur base du résultat des enquêtes.

Ainsi elle fait valoir qu'il n'y a eu que six erreurs d'encodage sur une période de février 2008 à juin 2008, ce qui, d'après elle, représente une quantité infime d'erreurs au vu du fait qu'elle encodait une vingtaine de documents

quotidiennement. Elle soutient encore qu'elle effectuait son travail sous le contrôle de Nobert Mathieu dont le rôle était de vérifier ce qu'elle faisait, ce qui aurait dû permettre que ne perdurent les inévitables erreurs lors de l'encodage.

L'appelante fait encore grief aux premiers juges d'avoir tenu compte des nombreux retards lui reprochés. Elle prétend que ces retards n'étaient pas systématiques et qu'ils étaient atténués par le fait d'une part, qu'ils étaient minimes et d'autre part, le plus souvent expliqués par la file d'attente qu'il y avait à la pointeuse au moment où elle venait sur son lieu de travail. Elle affirme encore qu'il lui arrivait fréquemment de repartir plus tard que l'heure prévue.

L'appelante conclut « à voir constater que les faits lui reprochés s'avèrent finalement n'être que des peccadilles qui ne sont pas de nature à justifier le licenciement d'une salariée ayant plus de huit années d'ancienneté ».

L'intimée conclut à la confirmation de la décision entreprise.

Elle soutient que les faits reprochés à l'appelante ont été établis par les enquêtes et qu'ils sont suffisamment graves pour justifier le licenciement. Ainsi l'intimée fait valoir qu'après une ancienneté de huit ans, il est admissible qu'une employée, procédant à l'encodage à raison de 10 à 20 commandes livrées, fasse toujours des erreurs. D'après l'intimée, la même négligence au travail se révèle lorsque l'appelante ne transmet pas le rapport de maintenance d'un appareil de soudage ou si elle adresse un courrier, plein de fautes d'orthographe ou de syntaxe, directement au client contrairement aux instructions internes lui données.

L'employeur indique encore comme une négligence grave le fait d'avoir égaré l'original du bulletin de livraison du service industriel de la Ville de Diekirch et d'avoir omis de confirmer les commandes des clients SAG et Sudgaz.

L'intimée affirme que les innombrables arrivées tardives au travail, malgré plusieurs avertissements, ont manifestement perturbé l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Le jugement du 7 juillet 2009 a retenu que la lettre de motivation est suffisamment précise et que les motifs invoqués à la base du licenciement, à les supposer établis, pourraient constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement. Face aux contestations de A quant à la réalité des faits, les premiers juges ont admis l'offre de preuve de l'employeur.

C'est à juste titre que les premiers juges ont dit que l'ensemble des faits offerts en preuve a été confirmé par la déposition des témoins de l'enquête Henri René Feyereisen et Norbert Mathieu. Ces déclarations n'ont pas été mises en doute par les témoins de la contre-enquête. Seul le témoin Pützstück a indiqué qu'il y avait une longue file d'attente le matin devant la pointeuse.

Ce fait ne saurait cependant excuser les innombrables retards de l'appelante qui, consciente des files d'attente, aurait dû venir un peu plus tôt à son lieu de travail. Malgré plusieurs avertissements les retards ont continué depuis 2004

jusqu'à mai 2008 de façon quasi-permanente. C'est à juste titre, que l'employeur soutient que ces retards systématiques ont perturbé le service de l'entreprise.

En ce qui concerne les autres fautes reprochées et prouvées, il ne s'agit pas de peccadilles mais elles témoignent d'un comportement désinvolte et d'une absence de conscience professionnelle. L'appelante est mal venue de prétendre que son supérieur hiérarchique aurait dû contrôler ses travaux pour éviter les fautes commises. Le rôle du supérieur n'est pas de devoir vérifier chaque prestation, les employés étant censés accomplir leur travail correctement. L'ancienneté de sept ans ne saurait valoir comme excuse, étant donné que l'employeur est en droit d'attendre d'une employée ayant une telle ancienneté qu'elle exécute un travail sans fautes.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour fait siens que les premiers juges ont dit que les faits sont suffisamment graves pour justifier le licenciement avec préavis et la Cour se rallie à leur motivation.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé en toute sa forme et teneur.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg n'est pas non plus fondée.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelante n'est pas fondée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée doit également être rejetée, vu qu'elle n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat délégué à la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondée les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Arsène THILL sur ses affirmations de droit.