Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept octobre deux mille onze

Numéro 35840 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Jean-Paul TACCHINI, greffier;

Entre:

A, demeurant à L-,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 11 février 2010,

comparant par Maître Yamina NOURA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

1) la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit FUNK,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit FUNK,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 2 octobre 2008, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée B (B) devant le tribunal du travail pour voir annuler son contrat de travail et subsidiairement pour dire abusif son licenciement.

Par requête du 19 mai 2009, A a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Par jugement rendu le 10 décembre 2009, les demandes en nullité et en résolution ont été déclarées non fondées. Le licenciement avec effet immédiat du 19 septembre 2008 a été déclaré régulier et A a été déboutée de ses demandes en indemnisation.

Contre ce jugement, A a interjeté appel par exploit d'huissier du 11 février 2010.

A a été engagée par la société B suivant contrat de travail du 18 août 2008 en qualité de «senior secretary» au sein du département «Assurance Audit» avec une période d'essai de 6 mois. Elle a été licenciée pour motif grave avec effet immédiat par lettre recommandée du 19 septembre 2008.

En première instance, A a conclu, principalement, à la nullité sinon à la résiliation du contrat de travail avec effet rétroactif au 18 août 2008 au motif que l'employeur n'aurait pas rempli son obligation contractuelle de lui fournir un poste de travail de «senior secretary» conformément au contrat de travail liant les parties. Cette demande a été rejetée.

Dans son acte d'appel, A réitère ce grief et soutient qu'elle n'a pas été affectée au poste convenu entre parties et contractuellement prévu. Elle se réfère à un échange d'e-mails pour dire qu'elle a été engagée pour être l'assistante senior personnelle de deux partners, Monsieur K et Madame R au département «Assurance Audit». Lors de son entrée en service, le 18 août 2008, elle a dû constater que son poste était occupé par une autre personne. Elle reproche à l'employeur de ne pas l'avoir fait participer à la première journée de formation des nouveaux recrus, de ne pas lui avoir attribué un badge nominatif avec photo lui permettant l'accès au bureau et de ne pas lui avoir fourni un lap top.

Elle fait valoir qu'en raison de ces faits, le contrat doit être annulé pour erreur dans son chef. Elle soutient que cette erreur porte sur une qualité substantielle.

L'intimée conteste tous les reproches et conclut à la confirmation de la décision entreprise.

Il résulte des pièces du dossier qu'au mois de mai 2008, l'appelante a postulé auprès de l'intimée et elle a reçu une proposition d'embauche qu'elle a refusée par courrier du 28 mai au motif qu'elle avait trouvé un autre emploi. Ce projet ayant échoué, l'appelante a contacté le 12 juin 2008 l'intimée pour lui demander de la tenir au courant d'une éventuelle vacance de poste. Le 17 juin 2008, l'intimée informa l'appelante qu'elle avait trouvé un «Personal Assistant» pour les associés que l'appelante avait rencontré au mois de mai 2008, mais qu'elle pouvait postuler pour un autre poste décrit sur le site web de B. Le 14 juillet 2008, l'appelante a reçu une proposition pour un poste de «Personal Assistant» qu'elle a accepté le même jour.

Le contrat de travail a été signé le 28 juillet 2008. L'article 1er prévoit qu'A exercera les fonctions de «senior secretary» au sein du département « Assurance Audit » et qu'elle accomplira toutes les tâches qui directement ou indirectement sont nécessaires ou utiles à l'exercice de cette fonction. Il y est indiqué « que l'employeur se réserve le droit d'affecter l'employé à d'autres travaux et de le transférer au sein d'autres départements de la société et que ces modifications ne peuvent en aucun cas être considérées comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ».

Le 18 août 2008, l'appelante est entrée au service de l'intimée et elle se plaignait immédiatement qu'elle n'était pas affectée au poste qu'elle espérait. Elle est encore venue le 19 août et dès le 20 août elle était en congé de maladie.

Le contrat de travail ne prévoit pas que l'appelante était engagée comme secrétaire personnelle des associés H et R, poste qui avait été occupé par quelqu'un d'autre au mois de mai 2008, lorsque l'appelante n'a pas accepté l'offre de B. Par ailleurs elle était affectée au département « Assurance Audit » où travaillent les personnes en question, de sorte qu'il n'était pas exclu qu'elle pouvait travailler sous leur responsabilité. En quittant son travail après 2 jours seulement, elle n'a donné aucune chance à l'employeur de satisfaire à ses aspirations.

Sur base de ces développements, l'offre de preuve par témoins doit être déclarée ni pertinente, ni concluante.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont rejeté la demande en annulation, sinon résolution ou résiliation du contrat de travail.

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir déclaré régulier le licenciement pour motif grave.

Elle soutient que les faits lui reprochés ne sont pas indiqués avec suffisamment de précision. Sur ce point, il est renvoyé aux développements détaillés des premiers juges que la Cour fait siens pour rejeter le moyen.

L'appelante affirme encore que le licenciement est nul pour être intervenu avant la période légale de 15 jours. Ce moyen doit également être rejeté, étant donné que la résiliation pour motif grave n'est soumise à aucun délai conformément aux dispositions de l'article L.121-5(4) du code du travail.

La Cour renvoie à la motivation des premiers juges pour retenir que la lettre de licenciement du 19 septembre 2008 a mis fin aux relations de travail avec effet immédiat.

Quant au motif du licenciement, à savoir l'absence de son poste de travail à partir du 1er septembre 2008 sans excuse valable, la Cour constate qu'en date du 1er septembre 2008, l'appelante a informé l'employeur qu'elle voulait reprendre ses activités professionnelles à l'issue d'une période de maladie. Par la suite, elle ne s'est cependant pas présentée auprès de l'employeur, de sorte que ce dernier lui a envoyé le 16 septembre 2008 une convocation à un entretien préalable.

La Cour fait sienne la motivation des premiers juges pour retenir que ce motif est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, étant donné que le maintien des relations de travail est de ce fait immédiatement et définitivement compromis.

C'est partant à juste titre que le licenciement a été déclaré régulier et qu'A a été déboutée de sa demande en dommages-intérêts.

Quant à la demande en indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement, l'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas l'avoir admise. A a été convoquée à l'entretien préalable par courrier de son employeur du 16 septembre 2008. Elle verse une lettre du 17 septembre 2008 de son mandataire adressée à l'employeur qui indique qu'elle ne peut assister à l'entretien préalable du 18 septembre 2008 en raison d'une « obligation d'ordre médicale ». L'employeur conteste avoir reçu cette lettre. Il incombe à l'appelante de fournir la preuve que la lettre est venue à destination. Un numéro de fax est indiqué, mais aucun bulletin d'envoi et de réception n'est versé, de sorte que l'appelante n'a pas établi que l'employeur a été informé. Il s'en suit que le jugement entrepris doit également être confirmé sur ce point.

L'appelante reproche encore aux premiers juges de l'avoir condamnée au paiement de la somme de 20.004,69 euros au profit de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, du chef des allocations de chômage touchées suite à son licenciement. Elle conclut à voir dire que cette demande n'est fondée que pour la période du 12 janvier 2009 au 31 mars 2009 au motif que « la partie appelante était déjà bénéficiaire des indemnités de chômage et qu'il serait manifestement injuste de subir le remboursement de la période à laquelle elle avait légalement droit à indemnisation jusqu'au 11 janvier 2009 ».

Il résulte des pièces versées par l'Etat que l'appelante a touché des allocations de chômage à partir du mois de septembre 2008, où elle a été licenciée jusqu'au mois de mars 2009.

Aux termes de l'article L.521-4(6) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

L'appelante, ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, a dû s'adresser au président de la juridiction du travail pour obtenir des indemnités de chômage à titre provisionnel et elle doit les rembourser intégralement conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

Le jugement doit partant également être confirmé sur ce point.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelante doit être rejetée, eu égard à l'issue du litige.

Celle de l'intimée est fondée pour la somme de 1.000 euros, vu qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais occasionnés par un appel non justifié.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondée la demande de l'appelante basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à payer à l'intimée la somme de 1.000 euros sur base de 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 Louis Berns, sur ses affirmations de droit.