Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze décembre deux mille onze

Numéro 36385 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Nadine TAPELLA, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 19 juillet 2010,

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à F-,

intimée aux fins du prédit exploit Tapella,

comparant par Maître Sylvie KREICHER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 8 juin 2010, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec préavis de la salariée B prononcé le 10 octobre 2008 par la société à responsabilité limitée A et condamné cette dernière à payer à la requérante à titre de dommages- intérêts la somme de 9.832,68 €.

Par exploit d'huissier du 19 juillet 2010, la société A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Elle conclut, par réformation, à voir dire régulier le licenciement et se voir décharger des condamnations prononcées à sa charge. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement et à sa réformation en ce qu'elle réclame par voie d'un appel incident des dommages- intérêts de l'ordre de 7.937,64 € (dommage moral) et 26.137,80 € (dommage matériel). Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 €.

I. Le licenciement

Le tribunal du travail, après avoir déclaré précise la lettre de motivation du licenciement envoyée le 13 novembre 2008, suite la demande de motifs du 14 octobre 2008, retient que les motifs économiques invoqués à la base du licenciement ne seraient pas à l'origine du licenciement, mais le fait pour la salariée d'avoir, après son retour de congé parental, demandé à travailler quatre jours sur cinq, demande non acceptée par l'employeur à la suite de quoi la salariée aurait exprimé son désarroi en adressant des messages électroniques à l'administrateur - délégué. Le fait cependant de solliciter une réduction de l'horaire de travail et de faire état de son mécontentement dans des termes exprimés avec retenue ne sauraient constituer un écart de conduite susceptible de justifier un licenciement. Ce dernier, basé sur la conduite personnelle de la salariée, constituait partant un acte économiquement et socialement anormal.

L'appelante fait grief au tribunal d'avoir décidé de la sorte étant donné que le licenciement reposait exclusivement sur une cause économique, à savoir une réduction des activités due à la perte de plusieurs clients et la nécessité de réorganiser le service vente, dix autres salariés ayant dans un laps de temps de six mois été licenciés. Elle fait valoir que l'alinéa ayant trait à la conduite de la salariée devait permettre à cette dernière de connaître la raison pour laquelle son choix s'était porté sur elle plutôt que sur un autre salarié. Elle offre de prouver les faits à la base du licenciement et tirés de la mauvaise situation financière de la société par l'audition de cinq témoins.

L'intimée réitère son moyen tendant à voir déclarer imprécise la lettre de motivation étant donné que l'employeur n'a pas satisfait aux conditions jurisprudentielles quant aux précisions à donner en cas de licenciement économique. Elle soutient que ce dernier n'a été prononcé qu'en raison de sa volonté exprimée de ne plus vouloir travailler à plein temps.

La Cour renvoie à la lettre de motivation du 13 novembre 2008. (pièce numéro 2 de l'appelante)

Le tribunal du travail a d'une part déclaré précise la lettre de motivation et d'autre part retenu que l'employeur avait fallacieusement invoqué des motifs économiques pour se défaire d'une salariée qui avait ouvertement exprimé son mécontentement face au refus de l'employeur de lui permettre de travailler à raison de 80 %.

Cette analyse n'est pas partagée par la Cour.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail. Le salarié doit pouvoir ainsi être mis en mesure d'apprécier l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement. Il s'agit dans le sens large d'une consécration des droits du salarié de pouvoir utilement mettre en échec l'argumentaire de l'employeur contenu dans la lettre de motivation.

L'employeur insiste dans ses conclusions sur le fait que le licenciement est uniquement motivé par des considérations économiques. La lettre de motivation retient ce critère, sauf que l'employeur a cru utile d'ajouter un avant - dernier alinéa lié à la conduite de la salariée suite au refus de l'employeur de lui accorder un travail à temps partiel.

Il convient de rejeter le moyen de la société qui entend voir interpréter cet alinéa comme l'explication donnée par l'employeur à la salariée des raisons l'ayant amené à porter son choix plutôt sur elle que sur quelqu'autre salarié.

Ce choix doit reposer uniquement sur des critères objectifs et aisément vérifiables. Si un critère tel que celui de se défaire d'un salarié travaillant à temps plein ne serait pas de prime abord à écarter, celui utilisé par l'employeur, à savoir le mécontentement de la salariée exprimé ouvertement qui, selon l'employeur, a conduit dans son chef à *« demonstrated frustration »* et *« expressing dismay from your role »* (ce que la Cour traduit par une démotivation dans son emploi) fait clairement apparaître que ce dernier entend se défaire d'une salariée qui n'est plus motivée, partant plus disposée à mettre toute son énergie dans la bonne exécution des tâches à accomplir.

Si l'employeur reproche partant à un salarié son comportement ouvertement réprobateur par rapport à la direction, il doit le dire clairement. Le salarié est en droit de connaître les raisons précises de son renvoi.

Il ne saurait être question pour l'employeur de faire un amalgame entre des raisons tenant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et d'autres liées au comportement du salarié. Cet amalgame conduit à la juxtaposition de motifs qui s'excluent mutuellement et rend de ce fait imprécise la motivation à la base du licenciement.

Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement. Ce caractère abusif ressort cependant, contrairement à ce qu'a décidé la juridiction du premier degré, de l'imprécision de la lettre de motivation et non pas de l'absence de cause réelle et sérieuse.

L'appel de la société n'est pas fondé de ce chef.

II. L'indemnisation

Le tribunal du travail a adéquatement, par une motivation que la Cour adopte, alloué à la salariée du chef de la réparation du dommage moral la somme de 4.000 €. Les appels principal et incident ne sont pas fondés de ce chef.

Il a en outre estimé que le préjudice matériel subi par la salariée du fait du licenciement se trouvait en relation causale durant les deux mois qui ont suivi la fin des relations de travail, B ayant bénéficié d'un délai de préavis de quatre mois qui a expiré le 14 février 2009.Elle n'a pas été dispensée de prester le préavis.

B était âgée de 35 ans au moment du licenciement et est, selon le jugement déféré, titulaire d'une maîtrise d'un institut universitaire spécialisé. Eu égard au marché de l'emploi, des démarches actives qu'elle a faites pour retrouver un nouvel emploi à peu près équivalent et à ses capacités professionnelles, la Cour estime adéquat de fixer la période de référence à quatre mois à courir à partir du 15 février 2009 durant laquelle le préjudice matériel qu'elle a subi se trouve en relation causale avec le licenciement.

Elle a touché durant cette période des indemnités de chômage (allocations de retour à l'emploi, voir farde de pièces no 2, pièce 1 de l'intimée) en France de sorte que l'assertion de l'appelante selon laquelle la salariée aurait retrouvé un nouvel emploi, même si elle devait s'avérer exacte, ne concernerait pas la période prise en compte par la Cour. La demande de l'appelante en production du nouveau contrat de travail est dès lors sans objet.

B aurait touché durant cette période une rémunération brute de 15.875,28 €. Selon le certificat du 23 septembre 2009 dressé par le pôle emploi, elle a touché durant la période du 13 mars au 31 août 2009 pour 170 jours un montant journalier brut de 75,48 €. Elle n'a rien touché durant la période du 15 février au 12 mars 2009. Elle a touché pour les trois mois restants des allocations de retour à l'emploi de (94 jours x 75,48) 7.095,12 €. Son préjudice matériel se chiffre partant à 8.780,16 €.

L'appel incident est partiellement fondé.

Aucune des parties n'a droit à une indemnité de procédure, faute pour elles d'établir l'iniquité prévue à l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel principal ;

dit partiellement fondé l'appel incident ;

réformant:

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B du chef de la résiliation abusive du contrat de travail des dommages- intérêts de 12.780,16 €, avec les intérêts légaux de jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette les demandes en indemnités de procédure ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour 2/3 à la société à responsabilité limitée A et pour 1/3 à B avec distraction de ceux des frais exposés en instance d'appel au profit des avocats concluants, Maîtres Sylvie Kreicher et Esbelta de Freitas, sur leurs affirmations de droit.