

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze mars deux mille quinze

Numéro 40108 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 14 juin 2013,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) Mme A.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, 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, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,
intimé aux fins du prédit acte SCHAAL,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 8 août 2012, A.), a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer 9.227,51 € à titre de préjudice matériel et 10.000 € à titre de préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par requête déposée le 12 décembre 2012, A.), a mis en intervention l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Par jugement du 3 mai 2013, le tribunal du travail a joint les deux requêtes, a dit que le licenciement avec préavis du 19 juillet 2011 est abusif et a condamné la société SOC1.) à payer à A.), 4.006,74 € et 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €. Le même jugement a condamné la société SOC1.) à payer à l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg la somme de 16.026,90 € à titre de remboursement des indemnités de chômage réglées à la salariée.

Par exploit d'huissier de justice du 14 juin 2013, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, lui notifié le 8 mai 2013.

Le tribunal du travail a constaté que dans la lettre de motivation l'employeur fait état de trois types de reproches, à savoir, harcèlement moral d'une collègue de travail, rétention volontaire d'informations et incompétence organisationnelle générant un retard systématique dans le flux logistique. Il a retenu que les reproches quant au harcèlement moral et à l'incompétence organisationnelle ont été indiqués avec suffisamment de précision, tandis que le grief relatif à la rétention volontaire d'informations n'était pas indiqué avec la précision requise. D'après la juridiction de première instance, les faits décrits par B.), supposée victime du harcèlement moral, traduiraient tout au plus l'existence de tensions et/ou jalousies entre deux collègues de travail et ne seraient pas d'une gravité suffisante pour établir le harcèlement moral invoqué à charge de la salariée. Quant aux exemples avancés par l'employeur pour établir le reproche relatif à l'incompétence organisationnelle, ces faits ne reflèteraient pas une insuffisance professionnelle se caractérisant par l'inaptitude de la salariée d'assumer ses

fonctions et/ou son incompétence pour le poste occupé, mais constitueraient tout au plus des incidents isolés sortis de leur contexte véritable. Ces faits, même à les supposer établis, se seraient déroulés exclusivement dans les deux mois ayant précédé le licenciement. Or un laps de temps aussi court ne permettrait pas au tribunal du travail d'apprécier l'existence d'une incompétence professionnelle dans le chef de la salariée, ce notamment eu égard au fait que la salariée a été aux services de la société SOC1.) depuis plus de 20 ans et que l'employeur n'indique et n'établit même pas que les fautes invoquées auraient eu des conséquences préjudiciables pour sa réputation ou ses finances. La juridiction de première instance en a conclu que le licenciement avec préavis intervenu le 19 juillet 2011 constitue un acte économiquement et socialement anormal et doit être déclaré abusif.

La juridiction de première instance a pris en compte une période de référence de six mois à partir de l'expiration du préavis et a alloué à la salariée un montant de 4.006,74 € à titre de préjudice matériel, en tenant compte des indemnités de chômage touchées. Le montant du préjudice moral fut fixé à 5.000 €.

La société SOC1.) demande la réformation du jugement entrepris. Elle soutient que tous les griefs auraient été invoqués avec la précision requise et constitueraient des motifs réels et sérieux de nature à justifier le licenciement avec préavis. Le licenciement serait dès lors régulier, de sorte qu'il conviendrait de la relever des condamnations intervenues à son encontre. Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

A.), conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant que le licenciement a été déclaré abusif. Elle fait valoir qu'aucun des motifs invoqués n'est suffisant pour justifier son licenciement notamment au regard de son ancienneté de plus de 20 ans, de sorte que l'offre de preuve de l'employeur serait à écarter pour être superfétatoire. Elle interjette appel incident et réclame un montant de 10.500 € à titre de préjudice moral, à savoir 500 € par année d'ancienneté, et un montant de 14.106 € à titre de préjudice matériel. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'employeur formule une offre de preuve afin d'établir les motifs invoqués à l'appui du licenciement. Il conteste les montants réclamés à titre de préjudices matériel et moral, en soutenant que la salariée n'aurait pas fait les diligences nécessaires afin de retrouver un nouvel emploi.

L'ETAT, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, interjette, pour autant que de besoin, appel incident contre le jugement entrepris. Sur base de l'article L. 521-4 du code du travail il demande le remboursement de la somme de 48.168,32 € du chef d'indemnités de chômage payées à A.), pour la période de février 2012 à septembre 2013. Il formule cette demande principalement à l'encontre de la société SOC1.) et subsidiairement à l'encontre d'A.).

La régularité du licenciement

La précision des motifs

A.), a été aux services de la société SOC1.) en qualité de vendeuse à partir du 1^{er} mars 1990, puis en qualité de gérante adjointe à partir du 1^{er} janvier 1992. Elle a été licenciée avec préavis par courrier du 19 juillet 2011. Suite à sa demande, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par lettre du 30 août 2011. La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation, entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance.

C'est à bon droit que la juridiction du travail a retenu que les griefs relatifs au harcèlement moral que la salariée aurait pratiqué à l'égard d'une collègue de travail et à l'inorganisation professionnelle ont été indiqués avec la précision requise, l'employeur énumérant des faits concrets s'étant passés à des dates précises et détaillant les agissements prétendument répréhensibles, respectivement indiquant les objectifs demandés à la salariée et sa réaction à des moments précis.

Par contre les deux premiers volets du reproche relatifs à la rétention volontaire d'information n'ont pas été indiqués avec suffisamment de précision. Le premier point ne contient aucune indication quant à un fait précis, tandis que le deuxième point énumère des suggestions de l'employeur à l'adresse de sa salariée pour une meilleure performance dans l'exécution de son travail. S'il fait état de certains problèmes de communication de la part d'A.), avec d'autres salariés, il ne cite aucun exemple concret relatif à une rétention volontaire d'information de sa part.

Contrairement au tribunal du travail, la Cour constate néanmoins que le troisième point concernant les prétendues réponses évasives et le manque chronique d'explication et qui énumère quatre exemples relatifs à des réponses décalées qui se seraient passées de fin juillet 2010 au début de septembre 2010 a été indiqué avec suffisamment de précision.

Dès lors, la Cour retient que la lettre de motivation du 30 août 2011 remplit les critères de précision requise quant au harcèlement moral de Mademoiselle B.), quant à l'inorganisation professionnelle et quant au point 3) du reproche concernant la rétention volontaire d'informations.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Les juges de première instance ont, en l'absence de texte de loi en matière de harcèlement moral sur le lieu du travail, donné une définition exacte et précise du harcèlement et circonscrit de façon détaillée l'ensemble des éléments caractéristiques du harcèlement moral ainsi que des conditions exigées ou nécessaires de nature à permettre de qualifier une attitude ou un comportement émanant d'un collègue de travail ou de l'employeur lui-même de harcèlement moral répréhensible.

Le tribunal du travail est, au vu des faits décrits par B.) et qualifiés d'actes de harcèlement moral par l'employeur, arrivé, à bon escient, à la conclusion que ces faits, même à les supposer établis, n'établissent pas que B.) ait été victime d'un harcèlement moral de la part d'A.), mais que ces faits traduisent tout au plus l'existence de tensions et/ou de jalousies entre deux collègues de travail.

Quant au grief concernant les prétendues réponses évasives et le manque chronique d'explication, l'employeur énumère quatre exemples relatifs à des réponses décalées que la salariée aurait données à des collègues de travail durant la période de fin juillet 2010 au début de septembre 2010, partant près d'un an avant la date du licenciement. A défaut de faits récents, ces griefs qui ne dénotent aucune volonté permanente de la part de l'intimée de retenir des informations importantes pour la bonne marche de l'entreprise et qui, au moment de leur commission n'ont pas été jugés suffisamment graves par l'employeur pour faire l'objet d'un avertissement, ne sont dès lors pas à prendre en considération pour l'appréciation du bienfondé du licenciement.

Si l'insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié, il faut néanmoins que cette insuffisance soit étayée par des faits précis observés sur une certaine durée.

A l'instar du tribunal du travail, il convient de constater que les manquements reprochés à la salariée se rapportent tous à une période de deux mois précédant le licenciement du 19 juillet 2011, période pendant laquelle A.), a encore été en congé du 6 au 13 juin 2011. C'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'un laps de temps aussi court ne permet pas d'apprécier l'existence d'une incompétence professionnelle dans le chef d'A.), ce d'autant moins qu'au moment du licenciement la salariée a été aux services de la société SOC1.) pendant plus de 20 ans et qu'aucun avertissement ne lui fut jamais adressé.

Il découle des développements qui précèdent que le jugement du 3 mai 2013 ayant déclaré abusif le licenciement d'A.), est à confirmer, l'offre de preuve formulée par l'employeur étant à écarter pour défaut de pertinence.

L'indemnisation

Le dommage matériel

A.), explique que nonobstant ses recherches elle n'avait pas encore retrouvé d'emploi une année et demie suivant le terme de son préavis. Elle réclame un montant de 14.106 € à titre de préjudice matériel, correspondant à la perte de revenus durant la période de chômage.

L'employeur s'oppose à cette demande et conteste le montant réclamé de ce chef en soutenant qu'A.), n'aurait commencé ses recherches actives d'emploi que plus d'un an après son licenciement.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement

Il ressort des pièces versées en cause qu'A.), qui a été licenciée avec un préavis se terminant le 31 janvier 2012 s'est inscrite comme demanderesse d'emploi le 25 janvier 2012 et a touché des indemnités de chômage durant la période du 1^{er} février 2012 au 13 septembre 2013.

Durant l'année 2012, A.), s'est soumise avec succès à l'épreuve d'aptitude pour la reconnaissance de son diplôme d'assistante sociale à l'Université du Luxembourg. Elle a en outre suivi, à l'Institut National des Langues, des cours d'orientation en langue luxembourgeoise et a participé avec succès aux épreuves d'évaluation de fin de cycle. Il résulte encore des documents soumis à la Cour, qu'elle a entrepris un nombre non négligeable de démarches personnelles en vue de retrouver un nouvel emploi.

Compte tenu de son âge - née en 1964 elle était âgée de 47 ans au moment de son licenciement -, de la situation sur le marché de l'emploi, de ses sérieux efforts personnels pour se reclasser, et compte tenu de la dispense de travail lui accordée pendant le délai de préavis, la Cour fixe à douze mois à partir de la fin du préavis la période durant laquelle le préjudice matériel subi se trouve en relation causale avec le licenciement.

Durant cette période, A.), aurait perçu auprès de la société SOC1.) un salaire de (3.338,94 x 12 =) 40.067,28 €, tandis qu'elle a touché durant la même période des indemnités de chômage de 30.554,44 €. Le préjudice matériel subi par A.), s'élève en conséquence à 9.512,84 €.

Le préjudice moral.

Eu égard à l'ancienneté de service de l'intimée et aux circonstances de son licenciement, le préjudice moral qu'elle a subi du fait de l'atteinte à sa dignité de salariée et de l'incertitude quant à son avenir professionnel sera équitablement réparé par la somme de 7.500 € qu'il convient de lui allouer, par réformation.

Le recours de l'ETAT

L'ETAT, agissant ès-qualité, demande le remboursement de 48.168,32 € du chef des indemnités de chômage allouées à A.), durant la période de février 2012 à septembre 2013.

Conformément à l'article L.521-4. (5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées

au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Il découle en l'espèce des pièces produites en cause que durant la période en question, l'ETAT a versé 30.554,44 € à titre de provision à A.), de sorte qu'il y a lieu, par réformation, de condamner la société SOC1.) à rembourser ledit montant à l'ETAT, agissant ès-qualités.

Les indemnités de procédure

A.), réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel, tandis que la société SOC1.) sollicite un montant de 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive de la salariée les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés pour obtenir gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Il y a par contre lieu à rejet de la demande de la société SOC1.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel principal et fondé l'appel incident ;

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.), les sommes de 9.512,84 € et 7.500 €, à titre de préjudices matériel et moral, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 30.554,44 € avec les intérêts au taux légal sur le montant de 16.026,90 € à partir du 19 avril 2013 et sur le montant de 14.528,44 € à partir du 27 septembre 2013 jusqu'à solde ;

confirme pour le surplus le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 3 mai 2013 ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel et la condamne aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.