

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille quinze

Numéro 41183 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à B-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg, du 15 avril 2014,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Michel MOLITOR, 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 LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 juin 2011, Mme A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 29 mars 2010 et s'entendre condamner à lui payer 15.000 € et 5.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 €. Par même requête, elle a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

L'Etat a déclaré ne pas avoir de revendications.

Par jugement du 18 février 2014, le licenciement a été déclaré régulier et les demandes en indemnisation ont été déclarées non fondées de même que les demandes en paiement d'une indemnité de procédure formulées par les parties.

Par exploit d'huissier de justice du 15 avril 2014, Mme A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour d'appel de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société SOC1.) à lui payer 2.767,14 € et 5.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis. Elle réclame encore, par réformation, une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) demande principalement la confirmation du jugement. En ordre subsidiaire, elle a régulièrement interjeté appel incident en ce que le tribunal du travail a estimé que mis à part les griefs tenant aux absences pour cause de maladie, les motifs du licenciement n'auraient pas été énoncés avec suffisamment de précision et elle a formulé une offre de preuve. Elle demande de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et conclut au rejet des demandes de Mme A.) tendant aux mêmes fins.

L'Etat a déclaré ne pas avoir de revendications.

Le licenciement

Engagée suivant contrat à durée indéterminée du 10 juillet 2009, munie d'une clause d'essai de six mois, en qualité de « *Senior Accountant* » par la société SOC1.), Mme A.) a été convoquée par courrier du 18 mars 2010 remis en mains propres à l'entretien préalable fixé au 23 mars 2010 et par courrier recommandé du 29 mars 2010 elle a été licenciée avec un préavis de deux

mois débutant le 1^{er} avril 2010 et se terminant le 31 mai 2010, l'employeur la dispensant de travailler durant le délai de préavis.

Par lettre recommandée du 2 avril 2010, Mme A.) a demandé les motifs du licenciement qui lui ont été fournis par courrier recommandé du 29 avril 2010.

L'employeur évoque d'abord sur 4 pages des problèmes relationnels entre Mme A.) et sa collègue B.) et lui reproche en outre sa fragilité et son défaitisme sans pour autant fournir aucun exemple concret.

C'est dès lors à juste titre que les juges de première instance ont retenu que les motifs du licenciement en relation avec une prétendue insuffisance professionnelle n'ont pas été énoncés avec une précision telle que leur énoncé en ait révélé la nature et la portée exacte et permis au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont rejeté l'offre de preuve formulée par la société SOC1.) que celle-ci a réitérée en instance d'appel.

La possibilité offerte à l'employeur par l'article L.124-11. (3) du code du travail d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence de précision des motifs et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés. Il n'est dès lors pas permis à l'employeur de rajouter aux motifs énoncés des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation.

C'est également au vu de la lettre de motivation que le salarié prend la décision d'agir ou non en justice pour voir déclarer abusif le licenciement. Ses prévisions légitimes par rapport aux chances d'aboutir d'une telle action seraient faussées si l'employeur était admis à réparer *a posteriori* les imperfections d'une lettre de motivation.

La société SOC1.) a encore écrit dans la lettre de motivation ce qui suit :

« Le lendemain, le jeudi 7 janvier, nous avons reçu votre arrêt de travail jusqu'au 15 janvier. Celui-ci s'est reconduit de semaine en semaine, et ce jusqu'au 17 mars 2010, inclus. »

A ce propos le tribunal du travail a retenu :

« L'absentéisme habituel pour raisons de santé est considéré par la jurisprudence comme une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service, cette perturbation étant présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à

l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié.

A.) a accumulé à partir du 7 janvier 2010 jusqu'au 17 mars 2010 un nombre impressionnant d'absences pour cause de maladie- incapacités de travail constamment renouvelées semaine par semaine- et il est inconcevable que ces absences n'aient pas été une cause de désagréments non négligeables pour l'employeur ou qu'elles n'aient pas perturbé le fonctionnement normal de son service. La précision quant à la durée totale des absences et la fréquence des renouvellements est suffisante pour permettre aux juridictions du travail d'apprécier la désorganisation du fonctionnement du service en résultant. »

A.) critique l'interprétation que le tribunal du travail a donnée à la phrase ci-avant citée de la lettre de motivation en s'exprimant comme suit dans son acte d'appel :

« Il semblerait qu'il y ait eu confusion dans l'esprit du juge notamment à la lecture de l'offre de preuve qui diffère significativement de la lettre de motivation en ce qu'elle rajoute le reproche tiré de l'absentéisme ainsi que d'une soi-disant désorganisation du service qui en serait découlé. »

La Cour retient que l'employeur ne tire, dans la lettre de motivation, aucune conclusion spéciale de cette absence qui a suivi immédiatement un entretien de suivi du 6 janvier 2010 sur l'entretien de fin de période d'essai du 17 décembre 2009 et qu'il ne reproche notamment pas à sa salariée un absentéisme qui aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette constatation se confirme en lisant la phrase qui suit immédiatement la phrase litigieuse :

« A la lumière de tout ce qui précède, l'accompagnement et le suivi personnalisés dont vous avez bénéficié dans le contexte de changement, ainsi que de notre écoute et enfin nos discussions sur vos axes de développement face auxquelles vous êtes restée hermétique non seulement en le refusant mais en allant jusqu'à refuser l'organisation elle-même, vous comprendrez que nous étions dans l'impossibilité de maintenir notre relation de travail. »

Il en découle que les motifs du licenciement invoqués dans la lettre de motivation ne concernent qu'une insuffisance professionnelle et une absence d'esprit d'équipe.

Ce n'est qu'au moment des plaidoiries du 21 janvier 2014 que l'employeur a fait état de la désorganisation de l'entreprise due à l'absence prolongée pour maladie de la salariée et qu'il a offert en preuve cette désorganisation.

Or, il n'est pas permis à l'employeur de rajouter aux motifs énoncés des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation.

C'est dès lors à tort que le tribunal du travail a retenu comme motif de licenciement l'absentéisme habituel de A.) et qu'il a déclaré justifié le licenciement sur cette base.

Par réformation, il y a partant lieu de déclarer le licenciement abusif.

L'indemnisation

Selon ses dernières conclusions Mme A.) réclame 2.767,14 € et 5.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis par le licenciement.

Mme A.) a été licenciée le 29 mars 2010 avec un préavis de deux mois débutant le 1^{er} avril 2010 et se terminant le 31 mai 2010, l'employeur la dispensant de travailler durant le délai de préavis.

Elle pouvait dès lors mettre l'entier délai de préavis à profit pour débiter ses efforts en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Elle a retrouvé un nouvel emploi le 13 juillet 2010 auprès de la société SOC2.).

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi, ce délai n'a rien d'excessif.

Contrairement à ses affirmations, son nouveau salaire est équivalent au salaire qu'elle touchait auprès de la société SOC1.), soit un brut mensuel de 3.000 €.

Durant la période de préavis, elle continuait à percevoir son salaire et n'a dès lors subi aucun préjudice. Entre le 1^{er} juin 2010 et le 12 juillet 2010, elle a bénéficié d'indemnités de chômage.

Le montant alloué à titre de réparation du préjudice matériel ne pouvant dépasser le préjudice réellement subi, Mme A.) a dès lors droit à la différence entre le montant de son ancien salaire mensuel brut et les indemnités de chômage qu'elle a touchées.

Entre le 1^{er} juin 2010 et le 12 juillet 2010, elle aurait touché un salaire brut de 4.162 € [3.000 + (3.000 : 31 x 12 = 1.162)].

Le montant des indemnités de chômage touchées pendant la même période n'étant pas à la connaissance de la Cour, il y a lieu à réouverture des débats afin de permettre à Mme A.) de verser les pièces y afférentes.

Dans cette attente, il y a lieu de surseoir à statuer sur le montant à allouer à titre de réparation du préjudice matériel subi.

En ce qui concerne le préjudice moral, la Cour constate que le contrat de travail de Mme A.) était assorti d'une clause d'essai de 6 mois qui a expiré le 13 janvier 2010. Elle a été licenciée le 29 mars 2010. Il découle de la lettre de motivation que les motifs de licenciement, bien que ne revêtant pas la précision requise, se rapportent tous à des difficultés qui ont été constatées au courant de la période d'essai. Comme l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail

avant l'expiration de la période d'essai, Mme A.) ne pouvait s'attendre à ce que l'employeur procède à son licenciement dans un délai si proche du jour où son contrat de travail était définitivement devenu un contrat à durée indéterminée.

Âgée de 46 ans au moment du licenciement, elle ne pouvait pas non plus s'attendre à retrouver rapidement un nouvel emploi, même si tel a finalement été le cas.

La Cour fixe dès lors à 5.000 € le montant devant lui revenir à titre de réparation de son préjudice moral.

Dans l'attente que le montant devant revenir à Mme A.) à titre de réparation du préjudice matériel soit définitivement fixé, il y a lieu de surseoir à statuer sur les demandes en paiement d'indemnités de procédure ainsi que sur les frais et les dépens.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident ;

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

réformant :

déclare le licenciement abusif ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer 5.000 € à Mme A.) à titre de réparation de son préjudice moral, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 24 juin 2011, jusqu'à solde ;

révoque l'ordonnance de clôture du 7 juillet 2015 et rouvre les débats sur tous les points non encore tranchés du litige ;

demande à Mme A.) de renseigner la Cour, pièces à l'appui, sur les indemnités de chômage qu'elle a touchées entre le 1er juin 2010 et le 12 juillet 2010 ;

réserve tous autres droits et moyens des parties ainsi que les indemnités de procédure et les frais et dépens.

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.