

Arrêt N° 43/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique vingt et mars deux mille seize

Numéro 38657 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier 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 Guy ENGEL de Luxembourg du 21 décembre 2011,

comparaissant par Maître Marc PETIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à F-(...),

intimée aux fins du prédit acte ENGEL,

comparaissant par Maître Sébastien CALMON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier 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.

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014.

Par arrêt du 10 juillet 2014, la Cour d'appel a déclaré recevable l'appel interjeté par la société à responsabilité limitée SOC1.) par exploit d'huissier du 22 novembre 2010 contre le jugement rendu en date du 15 octobre 2010 par le tribunal du travail de Diekirch.

Le licenciement

La position des parties

A.) a été aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) en qualité d'assistante de direction suivant contrat de travail à durée déterminée avec effet à partir du 22 janvier 2009 et expirant le 21 janvier 2010. Elle a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 21 juillet 2009 entièrement reproduite au jugement entrepris. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont les suivants :

- Inaptitude en termes de développement commercial de l'hôtel
- Incompatibilité entre vie de famille et vie professionnelle
- Non-respect de la réglementation du travail
- Contribution au harcèlement moral du personnel
- Inaptitude à l'accueil et à la tranquillité des clients.

L'employeur soutient que le grief relatif à l'inaptitude de développer l'activité commerciale de l'Hôtel serait établi et résulterait de la baisse de l'activité avec l'agence SOC2.), baisse due à la faute de la salariée, ainsi que du défaut par A.) de soumettre un plan d'action concernant l'accroissement du chiffre d'affaires et un plan de développement particulier de la clientèle locale, ainsi que du défaut d'élaborer les budgets commerciaux et d'exploitation. Il en serait de même du reproche concernant l'incompatibilité entre vie de famille et vie professionnelle, la salariée admettant dans sa requête introductive d'instance ne pas avoir trouvé de solution pour la garde de ses deux enfants en dehors des heures scolaires et l'employeur ayant été obligé d'engager un nouveau salarié en tant qu'adjointe de direction pour des frais mensuels supplémentaires de 300 €. Ce serait à tort que la juridiction de première instance aurait considéré que le fait par A.) de laisser travailler B.), qui souffrait d'un mal de dos, pendant 12 heures d'affilée le 12 juillet 2009 ne constituerait pas une faute grave susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société à responsabilité limitée SOC1.) offre de prouver par témoins les griefs relatifs à la contribution au harcèlement moral du personnel, au non-respect de la réglementation du travail, à l'incompatibilité entre vie professionnelle et vie familiale et à l'inaptitude à l'accueil et à la tranquillité des clients.

A.) expose que lors d'une réunion en date du 17 juin 2009 en vue de la reprise du fonds de commerce par les époux AA.) (l'époux de l'intimée a été aux services de l'appelante en qualité de directeur d'exploitation de l'hôtel/restaurant SOC1.) et a été licencié le même jour), l'employeur avait annoncé qu'il voulait céder ledit fonds de commerce pour la somme de 100.000 €. Lors d'un deuxième entretien, qui a eu lieu le 7 juillet 2009, l'employeur a déclaré qu'il n'était plus disposé à céder le fonds et qu'il entendait mettre un terme au contrat conclu entre parties. Ensuite, il y a eu un échange de courriels en vue d'une rupture à l'amiable. La salariée aurait été très surprise quand le licenciement avec effet immédiat lui fut notifié le 22 juillet 2009.

L'intimée conteste l'existence des reproches invoqués à l'appui du licenciement. Aucun des griefs allégués ne serait établi et aucun ne revêtirait un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le cadre juridique

L'article L.122-13 du code du travail dispose :

« Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1^{er} ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme. »

Aux termes de l'article L.124-12 du code du travail :

« (1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à

verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

... »

Suivant l'article L. 124-10 (6) du code du travail :

« Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

..... »

L'appréciation du licenciement

Aux termes des articles L.122-13 et L.124-10 du code du travail, en cas de contrat à durée déterminée, le salarié peut être licencié avant la fin du contrat avec effet immédiat pour des faits ou des fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Quant au reproche relatif à l'inaptitude en termes de développement commercial de l'hôtel, la Cour retient à l'instar de la juridiction de première instance, que ce grief n'est pas établi, puisque d'après les documents versés en cause, le chiffre d'affaires et le nombre de réservations étaient en constante augmentation et que l'employeur reste en défaut de prouver que l'élaboration des budgets commerciaux et d'exploitation et d'un plan d'action concernant l'accroissement du chiffre d'affaires incombaient à A.).

Le grief concernant l'incompatibilité entre vie de famille et vie professionnelle est contesté par la salariée et n'est pas prouvé. L'offre de preuve libellée par l'employeur pour établir ce point est à écarter pour défaut de pertinence, vu qu'elle ne fait état que d'un fait non énuméré dans la lettre de licenciement.

La Cour rejoint le tribunal du travail en ce qu'il a décidé que le fait d'imposer, de façon tout à fait exceptionnelle, à la dame B.) en date du 12 juillet 2009, à savoir en période de forte affluence de clients, un horaire très chargé ne saurait constituer une faute grave dans le chef d'A.).

Il en est de même du reproche d'avoir imposé à Madame C.) depuis le 27 avril 2009 un horaire de travail en coupure, un tel horaire étant parfaitement usuel dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie. L'offre de preuve y relative est à écarter pour défaut de pertinence.

Le reproche relatif à l'inaptitude à l'accueil et à la tranquillité des clients est contesté par la salariée et ne constitue pas – même à le supposer établi – une faute grave dans le chef de la salariée.

Il résulte des développements qui précèdent que l'employeur n'établit aucune faute dans le chef d'A.) qui serait d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Il convient dès lors de retenir que le licenciement prononcé par lettre du 21 juillet 2009 n'est pas basé sur des motifs graves justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris ayant déclaré le licenciement abusif est en conséquence à confirmer.

L'indemnisation

A.) demande la confirmation du jugement entrepris lui ayant alloué le montant de 15.374,82 € à titre d'indemnité pour rupture prématurée du contrat de travail à durée déterminée. Elle réclame à titre de préjudice matériel principalement le montant de 10.406,31 € et subsidiairement le montant de 7.500 €, se composant d'un montant de 6.794,62 € du chef de perte de salaire et d'un montant de 2.940 € représentant la différence entre le loyer relatif à son nouveau logement et le montant de 250 € par mois payé à titre de frais d'hébergement. Elle réclame à titre de préjudice moral un montant de 7.500 €. Elle demande encore la condamnation de l'employeur à lui payer les frais de déménagement de 3.392,50 €, au motif qu'*il existe une relation directe entre le déménagement d'Angleterre à Luxembourg et la désillusion basée sur une absence de reprise de l'exploitation du fonds, conséquence du licenciement injustifié*. Subsidiairement, elle sollicite un montant de 2.500 € à titre de prestation de déménagement.

L'appelante conclut à la réformation du jugement, au motif que, d'après les dispositions de l'article L. 122-13 du code du travail, la salariée ne pourrait prétendre qu'à une indemnité de préavis de deux mois, partant à un montant de 5.124,94 €.

Aux termes de l'article L.124-12 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée a droit à l'indemnisation du préjudice subi du fait du licenciement abusif. Les dommages et intérêts doivent donc couvrir le préjudice intégral subi, tant matériel que moral.

Suivant l'article L.122-13 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée déterminée, licencié abusivement avec effet immédiat, a droit aux dommages et intérêts tels que définis par la loi.

Sans qu'il ne soit tenu de prouver la réalité du préjudice subi, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'au terme du contrat. Cependant, l'indemnité est plafonnée au montant des salaires qui correspondent à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée.

En prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par

dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

Il en suit qu'A.) n'a droit qu'à un montant de 5.124,94 €, correspondant à deux mois de salaire.

C'est donc à tort que la juridiction du travail a alloué tant le montant correspondant à une indemnité relative à six mois de salaire que le montant additionnel de 500 € à titre de préjudice moral.

L'appel est fondé en ce qu'il tend à la réformation du jugement qui a alloué un montant supérieur au montant forfaitaire prévu à l'article L.122-13 du code du travail.

L'appel incident de la salariée tendant à obtenir paiement du préjudice matériel d'un montant de 10.406,31 € et subsidiairement d'un montant de 7.500 €, ainsi que du préjudice moral d'un montant de 7.500 €, de frais de déménagement de 3.392,50 €, sinon d'un montant de 2.500 € à titre de prestation de déménagement n'est pas fondé.

Les retenues sur salaire

L'appelante conclut à la réformation du jugement entrepris ayant alloué à A.) un montant total de 929,05 € du chef de retenues injustifiées sur les salaires des mois de février à mai 2009 et du mois de juillet 2009.

Elle fait valoir que les fiches de salaire de février à mai 2009 mentionnent un salaire en nature de 135 €. Ce montant correspondrait à la pension complète dont bénéficiait la salariée dans le cadre de son contrat de travail.

Cette affirmation n'est pas contestée par la salariée et l'article 3, dernière phrase, du contrat de travail mentionne que *le salarié bénéficie d'une pension complète qui sera déduite du salaire selon les tarifs en vigueur*.

L'employeur était dès lors en droit de déduire mensuellement le montant de 135 € du chef de pension complète de la rémunération revenant à la salariée et le jugement est à réformer sur ce point.

D'après l'employeur, le retrait d'un montant de 254,05 € opéré sur la fiche de salaire du mois de juillet 2009 correspondrait à des arriérés de loyers des mois de mars, avril, mai et juin 2009 qu'il aurait réclamés aux époux AA.). Comme ces derniers n'auraient pas réglé les montants mensuels de 150 € à titre de loyer et de 100 € à titre d'avances sur charge, il aurait de sa propre initiative décidé de faire une retenue de 254,05 € sur le salaire du mois de juillet 2009. Il importe de constater qu'il ne ressort pas des éléments soumis à la Cour qu'A.) se soit engagée à payer un loyer à son employeur pour un logement de service. Il découle d'un jugement rendu en date du 7 octobre 2009 que l'époux d'A.) a été condamné à payer à la société à responsabilité limitée SOC1.) un

montant de 1.169,35 € à titre d'arriérés de loyer relatifs aux mois de mars à juillet 2009.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a condamné l'employeur à rembourser à la salariée le montant de 254,05 €.

Les indemnités de procédure

A.) réclame une indemnité de procédure de 8.000 €, à savoir 4.000 € pour chaque instance. L'employeur sollicite un montant de 2.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Eu égard au fait qu'A.) a obtenu gain de cause sur une grande partie de ses demandes, c'est à tort que le tribunal du travail ne lui a pas alloué d'indemnité de procédure alors qu'il est inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour agir en justice contre son ancien employeur et la Cour décide de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient encore de lui allouer une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La partie appelante ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

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, premier conseiller,

déclare les appels principal et incident partiellement fondés;

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) la somme de 5.124,94 €, à titre d'indemnité et de dommages et intérêts pour rupture prématurée du contrat de travail à durée déterminée, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare la demande d'A.) en remboursement des retenues sur salaires fondée jusqu'à concurrence du montant de 254,05 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) la somme de 254,05 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 3.000 € ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.