

Arrêt N° 172/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux décembre deux mille seize

Numéro 42470 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Agnès ZAGO, 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 Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 15 juin 2015,

comparaissant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

1) Mme A.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 présent acte HOFFMANN,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 5 mai 2015 par le tribunal du travail d'Esch/Alzette le licenciement avec préavis de A.) a été déclaré abusif et son ancien employeur, la s. à r. I. SOC1.), a été condamné à lui payer des dommages-intérêts de 1.297,93.- € en réparation du préjudice matériel et de 1.000.- € du chef de préjudice moral. La salariée a été déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ci-après l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, s'est vu allouer un montant de 5.449,16.- € avec les intérêts au taux légal.

Par exploit du 15 juin 2015 la s. à r. I. SOC1.) a régulièrement interjeté appel du jugement en question, qui lui avait été notifié le 8 mai 2015.

Par conclusions du 8 septembre 2015 A.) a formé appel incident. Elle demande la réformation du jugement de première instance dans la mesure où le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement avaient été indiqués avec la précision requise. L'intimée entend encore voir porter les dommages-intérêts pour préjudice matériel au montant de 2.512,45.- € et ceux pour préjudice moral à 15.000.- €.

L'Etat, qui a, pour autant que de besoin, également interjeté appel incident, requiert un montant de 21.470,56.- € avec les intérêts de retard.

La précision des motifs

A.), qui a été licenciée à l'issue d'un congé de maladie au cours duquel elle avait fait une fausse couche, fait valoir que les motifs qui lui ont été

communiqués n'auraient pas été suffisamment détaillés et qu'ils n'auraient de toute façon pas correspondu à la réalité, la véritable raison de son congédiement étant à rechercher dans la crainte de son employeur d'être confronté à un nouveau congé de maternité et dans sa réaction à une demande de la part de la salariée, titulaire d'un CATP, de pouvoir bénéficier du revenu minimum qualifié.

En application de l'article L. 124-5 du code du travail l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels et sérieux, avec précision par lettre recommandée.

L'exigence d'une indication précise des motifs invoqués à l'appui du licenciement trouve sa raison d'être dans le souci de permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de se faire une idée réaliste des chances de succès d'une éventuelle action en justice. Il convient par ailleurs, d'une part, d'empêcher que l'auteur de la résiliation ne puisse, a posteriori, se prévaloir de motifs différents de ceux qui se sont trouvés à la base de la rupture et, d'autre part, d'assurer que le juge soit en mesure d'apprécier en pleine connaissance de cause le caractère de gravité de la faute dont il a été fait état.

En l'occurrence la s. à r. l. SOC1.) s'est prévalu d'une insuffisance professionnelle dans le chef de A.) en ce sens que la salariée n'aurait, par sa propre faute, pas été en mesure d'atteindre les objectifs qui lui auraient été fixés au moment de la conclusion du contrat de travail et qui auraient consisté dans l'obligation de vendre en moyenne 2,3 articles par cliente et par jour et de réaliser des ventes pour un total de 15.000.- € par mois au minimum.

Afin de respecter les prescriptions légales en matière de communication des motifs du licenciement, il appartenait non seulement à la s. à r. l. SOC1.) d'indiquer quels étaient les objectifs de vente qui auraient été fixés, mais elle devait également exposer en quoi ils n'avaient pas été atteints et pourquoi cet état de choses était imputable à A.). En rapport avec ce dernier élément il lui incombait plus particulièrement de préciser dans quelle mesure les résultats de collègues de travail se trouvant dans la même situation que l'intimée étaient meilleurs et de fournir des exemples concrets des fautes spécifiques qui étaient reprochées à la salariée.

Dans la lettre de motivation du licenciement, datée du 21 juin 2013, l'appelante a, après avoir rappelé ce qui aurait été convenu entre parties et après avoir détaillé les chiffres des ventes de l'intimée, en les comparant, pour l'essentiel, uniquement à ceux de la responsable du magasin, poursuivi en ces termes :

« Votre employeur vous a convoquée à plusieurs reprises dans son bureau afin de s'entretenir avec vous au sujet de ces chiffres alarmants et afin de vous aider à réaliser les objectifs fixés.

Il s'est cependant heurté à votre indifférence totale face à ces chiffres.

Il a réalisé que vous ne portez aucun intérêt à votre travail et que vous négligez les clientes.

Ainsi vos collègues de travail, et notamment la responsable de la Boutique à Esch-sur-Alzette, Madame B.), ainsi que Madame C.), ont pu constater que vous n'êtes pas concentrée sur votre lieu de travail et que vous n'aimez pas servir les clientes.

Plus particulièrement, il a été constaté courant du mois de janvier 2013, sans préjudice quant à une date plus exacte, qu'une cliente vous avait demandé de lui ramener un pantalon bleu et vous lui avez ramené un pantalon de couleur rouge, alors que vous aviez déjà oublié ce qui avait été demandé par celle-ci, sinon que vous vous trompiez carrément d'article (pantalon au lieu de pull) ! Cela n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

A cela s'ajoute que vous ne savez pas conseiller les clientes, alors que les rares fois où vous proposez des articles aux clientes, ceux-ci ne combinent pas avec les pièces essayées par les clientes.

Votre employeur exige de ses vendeuses qu'elles proposent tout un ensemble d'articles aux clientes potentielles, et de les habiller de la tête aux pieds. Force a été de constater que vous vous contentiez de donner à la cliente uniquement ce qu'elle demandait et de ne proposer rien de plus, alors que vous semblez faire un blocage face aux clientes. Vos collègues sont unanimes pour dire que vous ne faisiez aucun effort pour vendre des articles, voire même pour aborder tout simplement les clients et que vous n'êtes pas faite pour ce métier.

Il s'avère encore qu'à plusieurs reprises il a été constaté que vous manquiez de volonté dans la réalisation de votre travail et que les tâches que l'on vous demandait de réaliser l'étaient toujours à contrecœur. Ainsi, au mois de janvier 2013, vous avez mis tout un après-midi pour équiper les nouveaux articles d'alarmes anti-vol, alors que vos collègues en 1 heure réalisent le même travail que vous.

Le 3 mars 2013, votre supérieur hiérarchique, Monsieur D.), a voulu solutionner votre problème de méthode de vente et vous a demandé dans ce contexte de vous rendre à la Boutique d'Ettelbruck afin de suivre une formation en matière de vente. Vous lui avez alors répondu sur un ton très arrogant et plus que déplacé que vous n'aviez pas la tête à suivre des formations et que vous aviez étudié pendant 5 ans pour avoir un CATP, de sorte que vous n'aviez nullement besoin de suivre une formation puisque vous connaissiez parfaitement votre métier de vendeuse.

Vu les résultats médiocres des ventes que vous avez réalisées en 2012 et en 2013, qui se situent depuis le début des relations contractuelles bien en dessous des objectifs de vente fixés et compte tenu du fait que vous n'avez nullement l'intention de faire des efforts pour parvenir à ceux-ci, il a été décidé de vous licencier avec préavis.

Il ne peut en effet se permettre de garder une vendeuse qui ne fait aucun effort pour augmenter ses ventes et proposer des articles aux clientes potentielles mais qui se contente pratiquement de ne faire qu'acte de présence sur son lieu de travail ».

La lecture de ces passages fait apparaître que dans l'énonciation des causes des mauvais résultats dont il se plaint, l'employeur s'est limité à porter des accusations d'ordre général à l'encontre de A.).

Les reproches que la salariée aurait négligé les clientes et qu'elle les aurait mal conseillées sont faits sans que la s. à r. I. SOC1.) ne fournisse des illustrations de ses affirmations avec des dates à l'appui. La lettre de motivation ne dit par ailleurs pas quand et de quelle façon l'intimée aurait fait preuve d'un manque d'intérêt pour son travail. Elle ne renferme pas non plus d'indications quant aux moments auxquels des clientes n'auraient pas été incitées à procéder à des achats.

En rapport avec la remarque qu'un jour il y aurait eu confusion au sujet de la couleur d'un pantalon, voire à propos d'un pantalon et d'un pull, l'employeur omet de mentionner une date précise, ainsi que la réaction de la cliente qui aurait été concernée. Le grief que A.) aurait mis trop de temps pour mettre des étiquettes antivol sur la marchandise livrée est formulé sans que la quantité des articles à munir de cette protection et la date exacte à laquelle l'incident se serait produit n'aient été précisées. D'autres occasions auxquelles l'intimée aurait été déconcentrée ou aurait fait preuve d'un manque d'assiduité au travail ne sont même pas évoquées.

Des informations essentielles (jour de la survenance des manquements dénoncés, forme sous laquelle ils se seraient manifestés, fréquence et conséquences éventuelles) font donc totalement défaut.

De ce fait A.) a été laissée dans l'ignorance de ce qui lui était reproché exactement et placée dans l'impossibilité de juger de l'opportunité d'une action en justice.

Les juridictions quant à elles, ne sont pas en mesure de se faire une idée du degré de gravité des fautes alléguées et ne peuvent pas apprécier si la responsabilité des ventes insuffisantes dont l'employeur fait état, incombait à l'intimée et si la formation complémentaire, qui aurait été offerte et que la salariée aurait refusée, aurait pu être d'une quelconque utilité.

Les prédites lacunes de la lettre de motivation n'étant pas susceptibles d'être redressées sur base de l'article L. 124-11 (3) al. 2 du code du travail, qui prévoit que l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, les attestations versées et l'offre de preuve par l'audition de témoins présentée par la s. à r. I. SOC1.), qui ne tendent d'ailleurs même pas à ces fins, sont irrecevables, et le licenciement est, par réformation du jugement attaqué, à déclarer abusif pour cause d'imprécision des motifs invoqués à son appui.

Le préjudice accru à A.)

L'intimée estime qu'à titre d'indemnisation du préjudice matériel elle a droit, pendant une période de six mois à partir de la fin du préavis, soit le 14 juillet 2013, à la différence entre le salaire qu'elle percevait auprès de la s. à r. l. SOC1.) et les indemnités de chômage qui lui ont été versées.

S'il est exact que A.) s'est inscrite auprès de l'administration de l'emploi à partir du 5 juillet 2013, il ne résulte pas des pièces produites qu'elle ait fait des demandes afin de rechercher un nouvel emploi avant les mois d'avril et surtout de mai 2014. Compte tenu du fait qu'elle a donné naissance à un enfant en date du 4 avril 2014, il faut, à défaut d'indices allant dans le sens d'un accouchement prématuré, supposer qu'elle était tombée enceinte dès le mois de juillet 2013, de sorte que c'était pour cette raison et non pas par suite du licenciement dont elle avait fait l'objet, qu'elle n'a pas exercé de travail pendant pratiquement une année.

La Cour considère qu'en l'absence de nouvelle maternité, donnée dont elle ne saurait faire supporter les conséquences à l'employeur, un délai de trois mois à partir de la fin du préavis, aurait été suffisant pour permettre à l'intimée de trouver un poste correspondant à celui qu'elle occupait auprès de l'appelante.

Dans son décompte le mandataire de A.) raisonne sur base d'un salaire de $3 \times 2.249,03 = 6.747,09$.- €, qui aurait dû être versé durant ce laps de temps si l'intimée avait continué à travailler auprès de la s. à r. l. SOC1.).

Les allocations de chômage dont elle a bénéficié s'étant élevées à $928,63 + (2 \times 1.799,22 =) 3.598,44 + (1.844,19 : 31 \times 14 =) 832,86 = 5.359,93$.- €, elle a subi un préjudice matériel de $1.387,16$.- €, soit $89,23$.- € de plus que le montant alloué par les premiers juges, de sorte que leur décision est à réformer en ce sens.

Le licenciement, dans le cadre duquel son patron lui attestait un désintérêt complet pour son travail, a porté atteinte à la dignité de la salariée. Cette dernière n'établit toutefois pas que, tel qu'elle le soutient, une représentante de la s. à r. l. SOC1.) l'aurait incitée à quitter l'emploi qu'elle avait auparavant et au moment du congédiement elle n'avait qu'une ancienneté de service d'une année auprès de l'appelante. La Cour estime qu'au vu de cet état de choses c'est à juste titre que le tribunal du travail a chiffré le préjudice moral causé au montant de 1.000 .- €.

A.) ayant subi un préjudice particulier résultant du retard dans le paiement des indemnités qui lui reviennent, elle peut prétendre à des intérêts compensatoires au taux légal prévu par l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard jusqu'à la veille du jour du présent arrêt. Sur le montant de $1.387,16$.- € ces intérêts sont à allouer à partir du 1^{er} septembre 2013, date moyenne de la naissance du préjudice matériel, et sur celui de 1.000 .- € ils le sont, conformément aux conclusions de l'intimée, à partir du 14 juillet 2013, le dommage moral, qui est une conséquence directe du licenciement, étant même né avant cette date.

A compter du jour du présent arrêt des intérêts moratoires au prédit taux légal sont dus jusqu'à solde.

Sur base des dispositions de l'article 15 de la susdite loi de 2004, le taux d'intérêt légal sera augmenté de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt.

Le recours de l'Etat

Suivant le dernier état de ses conclusions l'Etat demande la condamnation de la s. à r. I. SOC1.) au paiement du montant de 21.470,56.- € avec les intérêts de retard.

La période pour laquelle l'employeur est tenu de verser des dommages-intérêts pour préjudice matériel s'étendant du 15 juillet au 14 octobre 2013 et les indemnités de chômage que A.) a perçues durant cette période s'étant élevées à 5.359,93.- €, le recours de l'Etat est fondé à concurrence de ce montant, sur lequel les intérêts au taux légal sont dus à partir du 21 avril 2015, date à laquelle les prétentions ont été formulées.

Les indemnités de procédure

Le licenciement étant abusif, le jugement entrepris est à confirmer dans la mesure où la s. à r. I. SOC1.) a été déboutée de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure et pour la même raison la demande présentée pour l'instance d'appel est également à rejeter.

A.) ayant dû faire assurer la défense de ses intérêts en justice pour avoir satisfaction, il serait par contre inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer. La Cour fixe au montant de 2.500.- € la somme qu'il convient de lui accorder en appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incidents recevables,

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondé,

dit l'appel principal de la s. à r. I. SOC1.) et l'appel incident de A.) partiellement fondés,

réformant

dit que le licenciement de A.) du 13 mai 2013 était abusif pour cause d'imprécision des motifs,

dit que A.) a droit à des dommages-intérêts de 1.387,16.- € pour préjudice matériel,

condamne la s. à r. I. SOC1.) à payer à A.) le montant de 1.387,16.- € avec les intérêts compensatoires au taux légal prévu par l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard à partir du 1^{er} septembre 2013 jusqu'au 21 décembre 2016 et avec les intérêts moratoires au même taux à partir du 22 décembre 2016 jusqu'à solde,

condamne la s. à r. I. SOC1.) à payer à A.) les dommages-intérêts de 1.000.- € pour préjudice moral alloués en première instance avec les intérêts compensatoires au taux légal prévu par l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard à partir du 14 juillet 2013 jusqu'au 21 décembre 2016 et avec les intérêts moratoires au même taux à partir du 22 décembre 2016 jusqu'à solde,

dit qu'en rapport avec les montants de 1.387,16.- € et de 1.000.- € le taux d'intérêt légal sera augmenté de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt,

condamne la s. à r. I. SOC1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 5.359,93.- € avec les intérêts au taux légal prévu par l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard à partir du jour de la demande de remboursement formulée en justice - 21 avril 2015 - jusqu'à solde,

confirme le jugement du 5 mai 2015 pour le surplus,

condamne la s. à r. I. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 2.500.- € pour l'instance d'appel,

déboute la s. à r. I. SOC1.) de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la s. à r. I. SOC1.) aux dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître Nicolas BAUER, avocats constitués.

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.