

Arrêt N° 56/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-huit mars deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00398 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte d'appel de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 avril 2018,

comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

1) la société anonyme SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte TAPPELLA,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée dans le cadre de la présente procédure par **Maître Paulo LOPES DA SILVA**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses

attributions l'Agence pour le Développement de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête en date du 20 mars 2017, A.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC1.) à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'elle qualifia d'abusif, au titre du préjudice matériel (10.000,- EUR) et du préjudice moral (5.000,- EUR) en tout la somme de 15.000,- EUR avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a encore conclu à la condamnation sous astreinte de la partie défenderesse à lui remettre sa fiche de salaire du mois de février 2017, l'attestation patronale et le certificat U1.

Elle a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par la même requête, elle a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail.

Par jugement rendu le 20 mars 2018, le tribunal du travail a donné acte à A.) de la diminution de sa demande relative à l'indemnisation du dommage matériel au montant de 4.334,95 EUR et de la renonciation à la délivrance de la fiche de salaire du mois de février 2017, de l'attestation patronale et du certificat U1. Il a déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 27 décembre 2016 à l'égard de A.) et il a déclaré non fondées la demande de A.) en indemnisation des préjudices matériel et moral et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, ainsi que la demande de l'ETAT.

De ce jugement, A.) a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 16 avril 2018 et elle demande, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 27 décembre 2016 et à voir condamner la société SOC1.) au paiement du montant de 4.334,95 EUR au titre du dommage matériel et du montant de 5.000,- EUR au titre du dommage moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice. Elle sollicite, en outre, une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et du même montant pour l'instance d'appel.

L'intimée SOC1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris. A titre subsidiaire, elle offre de prouver par témoins les faits invoqués à la base du licenciement. En outre, elle demande à voir débouter l'appelante de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite, pour sa part, l'allocation d'une telle indemnité de 1.500,- EUR.

L'ETAT conclut, pour le cas où le licenciement devait être déclaré abusif, par réformation du jugement entrepris, à la condamnation de la société SOC1.) au règlement du montant de 15.616,86 EUR brut au titre des indemnités de chômage versées à A.) pour la période allant du 1er mars 2017 au 25 août 2017, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Quant au licenciement

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, A.) a été engagée avec effet au 18 mars 2013 par la société SOC1.) en tant que « assistante administrative ».

Par courrier recommandé du 27 décembre 2016, l'employeur a procédé à son licenciement avec le préavis légal de deux mois. Suite à sa demande de motifs par courrier recommandé daté au 6 janvier 2017, son employeur les lui a fournis par courrier recommandé daté au 2 février 2017 et elle les a contestés par courrier du 9 février 2017.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les motifs gisant à la base du licenciement sont libellés avec suffisamment de précision alors que les précisions nécessaires à la compréhension des motifs ne seraient intervenues qu'en cours de procédure de première instance, par la production des pièces de l'intimée.

La société SOC1.) estime que les motifs énoncés dans le courrier du 2 février 2017 répondent aux critères de précision exigés par la jurisprudence et que les pièces versées en cause ne font état d'aucune information qui ne figurait pas déjà dans la lettre de motifs.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction de première instance a retenu, après avoir analysé en détail les différents griefs énoncés dans la lettre de motifs, que le libellé de l'ensemble des reproches formulés à l'encontre de A.) répond à suffisance aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence pour permettre tant à la salariée qu'à la juridiction d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs.

L'employeur a, en effet, indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps concernant les fautes reprochées qu'il a seulement illustrées par la suite en versant les pièces à l'appui.

L'appelante conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Quant au motif relatif aux cartes de vœux de fin d'année, elle fait valoir que les années précédentes, ce travail aurait toujours été effectué par plusieurs

secrétaires en raison de la masse de travail supplémentaire engendrée, mais qu'en 2016, ce travail aurait été confié à elle seule, ce qui aurait constitué une surcharge de travail énorme à accomplir à côté de ses tâches habituelles. Le contrôle effectué par l'employeur l'aurait été de manière inopinée et à un moment où son travail n'aurait pas encore été terminé. Elle insiste, en outre, sur le fait qu'elle aurait utilisé les données contenues dans un fichier qui lui avait été fourni par la secrétaire de direction, Odette DELFOSSE, de sorte qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée dans ce contexte.

Quant au motif relatif aux prétendues erreurs contenues dans les courriers, respectivement une modification de la police d'écriture, l'appelante conteste les fautes lui reprochées dont la preuve ne serait pas rapportée. Elle relève, par ailleurs, concernant les fautes qui auraient été commises dans les courriers, qu'elle disposait de textes dactylographiés et ne faisait que retranscrire ces derniers avant de les soumettre pour signature à ses auteurs, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché des erreurs commises par d'autres personnes qui auraient validé les courriers par leur signature. En outre, il ne se serait agi que d'une dizaine de courriers sur une masse de travail estimée à plusieurs centaines de courriers.

Quant à la période prise en compte pour la prétendue insuffisance professionnelle, l'appelante fait valoir que, même à considérer que les prétendues fautes lui reprochées soient établies, il n'en demeurerait pas moins que la période sur laquelle elles ont été observées - 2 mois en fin d'année, après 4 ans de travail sans faute - serait trop courte pour permettre de justifier un licenciement sur base d'une insuffisance professionnelle.

La société SOC1.) fait remarquer que, malgré son offre de preuve, les premiers juges n'ont pas retenu certains faits invoqués dans la lettre de motifs pour ne pas être établis en l'état actuel du dossier et elle demande à la Cour de prendre en considération l'ensemble des faits articulés dans la lettre de motifs et non pas uniquement ceux retenus par le tribunal.

Quant au motif relatif aux cartes de vœux de fin d'année, l'intimée souligne que l'appelante disposait de plusieurs semaines pour préparer environ 90 cartes et qu'elle ne s'est jamais plainte d'une surcharge de travail. Les enveloppes vérifiées auraient déjà été fermées, cachetées et prêtes pour l'envoi, de sorte que le travail contrôlé aurait déjà été terminé. Non seulement la salariée aurait commis des erreurs bien que les données lui fournies aient été exactes, mais en outre le fait de vérifier et de mettre à jour le cas échéant les informations contenues sur le fichier aurait fait partie de son travail.

Concernant les fautes commises dans les différentes correspondances, l'intimée estime que la preuve résulte à suffisance des pièces versées en cause et qu'il aurait appartenu à l'appelante de vérifier que le contenu des courriers soit cohérent, adéquatement mis en forme et exempt de fautes d'orthographe et de grammaire.

L'intimée soutient finalement que, tout au long de sa carrière, l'appelante aurait commis une multitude de fautes de sorte qu'elle aurait dû être réaffectée à des tâches plus simples que celles pour lesquelles elle avait été embauchée. Malgré deux entretiens au cours desquels l'employeur lui aurait clairement indiqué que son travail ne donnait pas satisfaction, la qualité de son travail se serait dégradée au point que la société SOC1.) aurait été confrontée à une accumulation invraisemblable d'erreurs et de négligences à partir du mois de septembre 2016, ce qui expliquerait le fait que la lettre de motifs se concentre sur la période allant de septembre à décembre 2016.

Aux termes du contrat de travail A.) était engagée en tant qu'assistante administrative, devant effectuer toutes les tâches afférentes à ces fonctions. La Cour retient, à l'instar de la juridiction de première instance, que l'appelante devait dès lors s'occuper des tâches administratives et notamment du traitement administratif de dossiers, à savoir la frappe de courriers, la rédaction de courriers standards et la mise en forme de documents, pour le compte d'un responsable ou d'un service de la société.

Il résulte de l'attestation testimoniale de B.), assistante de direction auprès de la société SOC1.), que dès le début A.) avait des difficultés pour assumer les fonctions pour lesquelles elle était engagée de sorte que le témoin ne pouvait lui confier que des tâches standards et répétitives.

Concernant la préparation des cartes de vœux de fin d'année, les premiers juges ont retenu à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que le reproche y relatif formulé par l'employeur à l'encontre de A.) est établi au vu des pièces versées en cause. Ainsi, l'appelante a omis d'indiquer la localité derrière le code postal sur plusieurs enveloppes qui étaient prêtes pour l'envoi, dans la mesure où les adresses étaient dactylographiées, dès lors qu'il est difficilement imaginable qu'elle ait eu l'intention d'y ajouter dans un deuxième temps la localité. Une autre enveloppe était cachetée SOC2.) au lieu de SOC1.) et sur deux autres enveloppes l'employeur a constaté des fautes d'orthographe. Non seulement, A.) a commis des erreurs concernant la rédaction des enveloppes adressées à SOC3.) et SOC4.) bien que les données lui fournies dans la liste des fournisseurs aient été exactes, mais encore il lui aurait été appartenu, en tant qu'assistante administrative, de vérifier les données au cas où elles avaient été incomplètes. En outre, la rédaction des cartes de vœux n'était pas uniformisée.

Si A.) affirme que le fait de s'occuper des cartes de vœux constituait une surcharge de travail énorme à côté de ses tâches habituelles, elle n'en rapporte pas la preuve et il ne résulte pas des éléments du dossier qu'elle se soit plainte à cet égard.

La juridiction de première instance a encore retenu à bon escient, sur base des pièces versées, que A.) a modifié la présentation du numéro de fax et la police d'écriture lors de la rédaction de courriers standards, que dans deux courriels elle a rédigé le nom du destinataire de manière erronée, que deux courriels ne donnaient pas de sens, qu'un faux numéro de commande a été inséré dans un courrier, qu'elle a fait une erreur dans l'indication de la contenance d'un produit

en recopiant un courrier préparé par l'employeur et qu'un autre courrier contient des fautes de grammaire, ce qui fait preuve de négligence et d'inattention manifestes.

Le reproche relatif aux erreurs commises dans la rédaction du courrier adressé à la société SOC5.), rendant ce courrier difficilement compréhensible pour le fournisseur, est également établi au vu des pièces versées.

Même si les courriers sont rédigés au nom des supérieurs hiérarchiques et que ceux-ci les ont signés, il appartient à une assistante administrative de vérifier la cohérence du contenu du courrier et de veiller à l'absence d'erreurs d'orthographe et de grammaire, ainsi qu'à une mise en forme adéquate.

La rédaction de courriers exempts de fautes, respectant les polices d'écritures des courriers standards, et la rédaction d'adresses correctes et complètes sur les enveloppes, constituait l'essence même du travail de l'appelante et l'employeur devait pouvoir lui faire confiance pour qu'elle effectue son travail de manière soignée et méticuleuse sans être obligé de contrôler le travail qu'elle avait accompli.

La Cour retient, à l'instar des premiers juges, que même si les manquements pris isolément peuvent en partie paraître anodins, la multiplicité et la répétition des faits constatés et imputables à une salariée ayant une ancienneté de service de presque quatre années ont finalement constitué un risque significatif pour le fonctionnement correct du service secrétariat.

Pris dans leur ensemble ces faits, se répétant et s'accumulant au courant des derniers mois, qui sont liés à l'aptitude et à la conduite de la salariée, et indépendamment des autres griefs allégués, sont de nature à justifier le licenciement avec préavis.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement de A.) et, par conséquent, en ce qu'il a rejeté ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral et a déclaré la demande de l'ETAT non fondée.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement est à confirmer, par adoption des motifs y repris, en ce qu'il a débouté A.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et il n'y a pas non plus lieu de lui allouer une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Faute d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, l'intimée est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de la société à responsabilité limitée MOLITOR Avocats à la Cour et de Maître Franca ALLEGRA, sur leurs affirmations de droit.