

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°61/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept avril deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-00819 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPPELLA de Luxembourg du 2 août 2021,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour,

2. l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE4.),

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2016, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en tant que « *Service Advisor* » à partir du 25 juillet 2016.

Par lettre recommandée du 2 octobre 2017, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) moyennant un préavis de deux mois avec dispense de travail durant la période de préavis.

Suivant courrier du 31 octobre 2017, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 29 novembre 2017, et qu'elle a contestés par courrier du 30 janvier 2018.

Par requête déposée le 23 mai 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite au licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de 30.000 euros à titre de préjudice matériel, 3.000 euros au titre de préjudice moral, 25.000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et 5.942,08 euros à titre de congés non payés.

PERSONNE1.) a encore demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui transmettre les bulletins de salaire des mois de mars à décembre 2017 ainsi que les documents sociaux, demande à

laquelle elle a renoncé lors de l'audience des plaidoiries du 28 mai 2021.

Elle a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a requis la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 538,67 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) a contesté les demandes adverses et a sollicité reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 18 juin 2021, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis du 2 octobre 2017 est régulier et justifié, a rejeté toutes les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.), de même que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros, a dit non fondée la demande de l'ETAT, dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement et condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 2 août 2021, PERSONNE1.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de qualifier le licenciement du 2 octobre 2017 comme illégal et abusif, de condamner la société SOCIETE1.) aux montants tels que réclamés en première instance, outre les intérêts et à se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance.

Elle demande encore à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui transmettre les bulletins de salaire des mois de mars à décembre 2017 ainsi que les documents sociaux de fin de contrat sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour à partir de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi qu'aux frais et dépens pour chacune des deux instances et s'oppose à la demande en condamnation de la société SOCIETE1.) y relative.

L'appelante fait valoir que la société SOCIETE1.) aurait déjà pris le 22 mai 2017 la décision de la licencier, et ceci aussi bien oralement que par courrier. La société SOCIETE1.) n'aurait dès lors pas pu la licencier une seconde fois par courrier du 2 octobre 2017 en invoquant les mêmes motifs, « *et ce même si l'intimée avait vraisemblablement renoncé au licenciement du 22 mai 2017 et l'appelante a ainsi poursuivi sa relation de travail jusqu'au second licenciement du 2 octobre 2017* ».

Le licenciement intervenu le 2 octobre 2017 devrait donc, à titre principal, être déclaré abusif.

Au cas où le premier licenciement du 22 mai 2017 n'aurait produit aucun effet, PERSONNE1.) demande à titre subsidiaire de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a décidé que les reproches des 4 octobre 2016, 16 janvier 2017 et 13 février 2017, les appels téléphoniques des 6, 10 et 15 février 2017, et les motifs figurant sous les points 2, 2.1, 2.1.1, 2.1.2 et 2.2 de la lettre de motivation ne sont pas indiqués avec la précision requise par la loi. Elle conclut par contre à la réformation du jugement a quo en ce que le tribunal a retenu que les autres reproches figurant dans la lettre de motivation du 29 novembre 2017 rempliraient l'obligation de précision requise.

PERSONNE1.) considère en outre que les motifs fournis par l'employeur ne seraient ni réels, ni sérieux et qu'ils ne pourraient pas justifier le licenciement. Compte tenu de l'ampleur des tâches lui attribuées, il ne serait pas compréhensible comment la société SOCIETE1.) ait pu indiquer comme motifs de son licenciement, une succession d'exemples anecdotiques, souvent répétitifs et sans incidence en comparaison avec la charge de travail énorme à laquelle elle aurait dû faire face pendant l'exécution de son contrat de travail. L'ensemble des reproches invoqués à son encontre ne constitueraient que des allégations dépourvues de fondement et formellement contestées par elle.

Elle conteste encore avoir eu un comportement agressif à l'encontre d'PERSONNE2.) et estime que le tribunal du travail n'aurait pas dû se baser sur les seuls dires de ce dernier ainsi que sur une « *constatation médicale* » pour considérer que le fait lui reproché est établi.

Il y aurait dès lors lieu de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.).

L'appelante fait encore valoir qu'elle aurait été victime d'un véritable « *harcèlement tant par ses collègues que par ses supérieurs* ». Les courriels versés en cause attesteraient « *d'un climat de pression très forte* » sur elle. Le fait qu'elle aurait été traitée comme une voleuse le

22 mai 2017 ainsi que l'intervention de la police à son domicile le même jour l'auraient profondément choquée et causé un « burn out » professionnel. Elle sollicite, partant par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 25.000 euros au titre de dommages et intérêts du chef de harcèlement moral.

La société SOCIETE1.) lui serait encore redevable du montant 5.942,08 euros correspondant à 31 jours de congés payés non pris. Les congés payés non pris sur la période de 2016 auraient été reportés avec l'accord de la société SOCIETE1.).

L'intimée conclut principalement à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement avec préavis du 2 octobre 2017 régulier et justifié et en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) et l'ETAT de leurs demandes en condamnation. Elle formule six offres de preuves relatives aux faits reprochés à l'appelante.

PERSONNE1.) serait de mauvaise foi pour vouloir donner en instance d'appel effet à la lettre de licenciement du 22 mai 2017, étant donné qu'en première instance elle aurait admis ne jamais l'avoir reçue. La société SOCIETE1.) conteste formellement avoir licencié PERSONNE1.) oralement. Si PERSONNE2.) et PERSONNE3.) avaient informé PERSONNE1.) le 22 mai 2017, cette information n'aurait été fournie que postérieurement à l'envoi de la lettre de licenciement et uniquement à titre informatif. Le licenciement du 22 mai 2017 n'aurait donc produit aucun effet, de sorte que la société SOCIETE1.) serait dans le cadre du licenciement du 2 octobre 2017 notamment en droit d'invoquer les motifs qu'elle aurait pu avancer à l'appui du licenciement du 22 mai 2017.

L'intimée déclare interjeter appel incident afin de voir dire que les reproches des 4 octobre 2016, 16 janvier 2017 et 13 février 2017, les appels téléphoniques des 6, 10 et 15 février 2017, et les motifs figurant sous les points 2, 2.1, 2.1.1, 2.1.2 et 2.2 de la lettre de motivation sont indiqués avec suffisamment de précision et qu'ils sont réels et sérieux de sorte à justifier le licenciement d'PERSONNE1.).

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a considéré comme suffisamment précis les autres motifs indiqués dans la lettre de licenciement, motifs qu'elle estime également être sérieux et réels. PERSONNE1.) ne contesterait d'ailleurs pas le caractère sérieux de l'agression physique d'PERSONNE2.) en date du 22 mai 2017. En effet, PERSONNE1.) l'aurait agressé physiquement, contraignant ce dernier à se rendre à l'hôpital pour y faire soigner ses blessures.

A titre subsidiaire, et au cas où le licenciement était jugé abusif, la société SOCIETE1.) conclut au rejet des demandes en paiement

adverses relatives à l'indemnisation du préjudice matériel et moral aux motifs que la salariée aurait entrepris des démarches insuffisantes afin de trouver un autre emploi et qu'elle ne rapporterait pas la preuve d'avoir subi un préjudice moral. A titre plus subsidiaire encore, elle demande à voir allouer à PERSONNE1.) « *une indemnité la plus minime soit telle* ».

La société SOCIETE1.) conteste la demande d'PERSONNE1.) relative aux congés payés non pris, en soutenant qu'elle n'en rapporterait pas la preuve et qu'il résulterait de sa dernière fiche de salaire qu'PERSONNE1.) n'aurait droit qu'à 18 jours de congés correspondant au montant de 3.270,47 euros, montant qui lui aurait été payé.

Quant au prétendu harcèlement moral, aucune faute ne saurait être reprochée à la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve d'avoir subi un préjudice de ce chef.

La société SOCIETE1.) conclut également au rejet de la demande d'PERSONNE1.) relative à la communication des fiches de salaire et des documents sociaux, demande qui serait sans objet au vu de la renonciation d'PERSONNE1.) y relative en première instance. A toutes fins utiles, elle lui aurait communiqué de nouveau ces fiches de salaire.

Elle interjette en outre appel incident afin de voir condamner PERSONNE1.), par réformation, à une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance.

La société SOCIETE1.) conteste finalement la demande d'PERSONNE1.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances et, par voie reconventionnelle, demande la condamnation de cette dernière au paiement d'une telle indemnité pour un montant de 2.500 euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT réitère sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) formulée en première instance au cas où le licenciement était déclaré abusif et sollicite la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, affirmant en avoir fait l'avance.

Appréciation de la Cour

Quant au prétendu licenciement du 22 mai 2017

L'article L.124-3 du Code du travail dispose que « *L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme,*

notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification ».

PERSONNE1.) ne verse non seulement aucune preuve à l'appui de ses allégations visant à dire qu'elle aurait été licenciée oralement le 22 mai 2017 encore avant l'envoi de la lettre litigieuse, mais se contredit en soutenant aussi bien dans son acte d'appel que dans ses conclusions ultérieures d'avoir refusé en date du 22 mai 2017 de rendre le matériel professionnel à sa disposition, « n'ayant pas été informée d'un quelconque licenciement ».

Si la société SOCIETE1.) admet avoir informé PERSONNE1.) oralement de l'envoi de la lettre litigieuse du 22 mai 2017, cette simple information ne saurait produire d'effet à elle seule et suit le sort dudit licenciement.

La société SOCIETE1.) affirme avoir envoyé la lettre de licenciement du 22 mai 2017 à une mauvaise adresse et PERSONNE1.) ne conteste pas ne jamais avoir reçu ladite lettre.

Etant donné qu'il est établi, au vu de ce qui précède, que la lettre de licenciement n'est pas parvenue à destination de par la seule faute de l'employeur, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a décidé que le licenciement du 22 mai 2017 n'a produit aucun effet et que la société SOCIETE1.) pouvait invoquer à la base de son licenciement du 2 octobre 2017 les motifs tels que repris dans le courrier du 29 novembre 2017.

Quant au licenciement du 2 octobre 2017

Aux termes de l'article L.124-5. (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée « *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* ».

La lettre de motivation du licenciement avec préavis, annexée au jugement entrepris, à laquelle la Cour se réfère, énumère divers griefs, justifiant, selon la société SOCIETE1.), le licenciement avec préavis prononcé le 2 octobre 2017.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a retenu que le comportement agressif reproché à PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique, à savoir PERSONNE2.), a été indiqué avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : « *est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.), versée en cause par le mandataire de la société SOCIETE1.), qu'PERSONNE1.) a en date du 22 mai 2017, à plusieurs reprises, bousculé PERSONNE2.) et griffé les bras de ce dernier, suite à quoi PERSONNE2.) s'est rendu à l'hôpital du ADRESSE5.) afin de s'y faire soigner.

L'ordonnance médicale du 22 mai 2017, versée en pièce 19 par le mandataire de la société SOCIETE1.), établit l'existence de griffures sur les avant-bras d'PERSONNE2.).

PERSONNE1.) ne fournit aucun élément de preuve susceptible de prouver le contraire.

Il découle de ce qui précède que la société SOCIETE1.) établit à suffisance de droit la réalité de l'agression reprochée à PERSONNE1.). Une telle agression physique d'un supérieur hiérarchique constitue une faute grave et rend impossible la continuation des relations de travail.

Dès lors, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu que ce motif est réel et sérieux et qu'il justifie à lui seul le licenciement avec préavis du 2 octobre 2017, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser les autres motifs contenus dans la lettre de motivation.

Le jugement est en conséquence à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et justifié et non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de

préjudices matériel et moral. Le tribunal du travail est partant encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'ETAT.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire droit aux différentes offres de preuve formulées par la société SOCIETE1.).

Quant au harcèlement moral

L'engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral de nature à pouvoir nuire à la santé de ses salariés.

Il doit ainsi répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés.

La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est dès lors la condition sine qua non pour rendre fautive l'omission de ce dernier de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral.

Cette connaissance s'opère par l'information donnée aux dirigeants de l'entreprise ayant pouvoir de faire cesser ou de prévenir les faits de harcèlement moral. Elle peut également s'opérer par l'information donnée aux personnes telles que les responsables de ressources humaines, les délégués du personnel ou les représentants syndicaux, ayant rencontré l'accord des dirigeants de recueillir à leur place cette information.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'PERSONNE1.) ne rapporte aucun élément de preuve et n'allègue d'ailleurs même pas avoir informé la société SOCIETE1.) du fait qu'elle aurait été victime d'un harcèlement moral.

Il y a dès lors lieu de confirmer le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'harcèlement moral.

Quant à la demande de transmission des bulletins de salaire et des documents sociaux

Il ressort du jugement déféré qu'PERSONNE1.) avait renoncé à sa demande en communication des dites pièces lors de l'audience des plaidoiries devant le tribunal du travail. Dans la mesure où PERSONNE1.) reformule la même demande en instance d'appel, la société SOCIETE1.) fait valoir lui avoir communiqué encore une fois

les fiches de salaire demandées, tel que cela ressort de la pièce n° 24 de la farde de pièces de la société SOCIETE1.). Dès lors et, étant donné qu'PERSONNE1.) ne précise pas quels autres documents lui feraient le cas échéant défaut suite à la prédite communication, elle est à débouter de cette demande.

Quant à la demande en paiement des congés payés non pris

L'appelante fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que la société SOCIETE1.) lui restait encore redevable du paiement de 31 jours de congés payés non pris sur l'ensemble de la période de travail. Elle argumente que les congés payés non pris sur l'année 2016 auraient été reportés avec l'accord de l'employeur. Elle réclame, par réformation, la somme de 5.942,08 euros (31 x 191,68).

La société intimée renvoie à la fiche de salaire de l'appelante du mois de décembre 2017, pour soutenir qu'au moment du départ de la salariée de la société, elle n'aurait eu droit qu'à 144 heures de congés non pris, soit 18 jours, représentant un montant brut de 3.270,47 euros, somme que l'employeur dit avoir réglée à l'appelante suivant la pièce n°24 versée en cause. L'employeur conteste en tout état de cause, tout report de congés avec l'accord de l'employeur des congés non pris sur l'année 2016.

Aux termes de l'article L. 233-9 du Code du travail, « *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.* »

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'article L.233-12 du Code du travail dispose que « *si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement* ».

L'appelante ne prend pas position par rapport aux pièces versées par la société intimée. Aucun élément n'étant avancé par l'appelante de nature à mettre en doute les indications mentionnées sur la fiche de salaire de décembre 2017, c'est à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.).

Quant aux indemnités de procédure

La société SOCIETE1.) n'établissant pas pourquoi l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.500 euros en sa faveur pour la première instance serait inéquitable, elle est à débouter de son appel incident y relatif.

Dès lors et au vu de l'issue du litige, la demande de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée à juste titre par le tribunal du travail pour la somme de 1.500 euros.

Eu égard à l'issue du litige, le jugement du tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de la demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Sur base du même motif, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, n'est pas fondée, pour l'instance d'appel.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en appel. La Cour lui alloue la somme de 1.500 €

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction aux profits de la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, et de Maître Lynn FRANK, avocats à la Cour, sur leurs affirmations de droit.

