

Arrêt N° 125/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze décembre deux mille dix-neuf

Numéro CAL-2018-00221 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A.), demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 27 février 2018,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Bofferdange,

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 CALVO,

comparant par Allen & Overy, société en commandite simple, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, 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 Maurice MACCHI,** avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

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, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son 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 CALVO,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 18 avril 2017, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.) devant le tribunal du travail de LUXEMBOURG pour le voir condamner à lui payer du chef de son licenciement avec préavis du 18 janvier 2017 qu'elle qualifie d'abusif :

- 1. la somme de 50.000,- EUR à titre d'indemnisation du dommage moral, avec les intérêts légaux à partir du 18 janvier 2017, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,*
- 2. mensuellement, tant que la requérante n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, une indemnisation de 7.666,67 EUR à augmenter des autres avantages tels que prévus, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, à diminuer du secours de chômage qu'elle touchera, le cas échéant, tant qu'elle aurait droit à ce secours, avec les intérêts légaux à partir du 18 janvier 2017, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,*
- 3. mensuellement à partir du jour où la requérante aura trouvé un nouvel emploi, la différence entre le salaire qu'elle a touché auprès de la société SOC1.), adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'elle touche auprès de son nouvel employeur.*

A.)a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR et elle a demandé à voir déclarer le jugement à intervenir commun à L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ÉTAT), et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOC1.) a contesté les demandes de A.) et elle a réclamé une indemnité de procédure de 3.000,- EUR.

L'ÉTAT a demandé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée au fond du litige, à lui rembourser la somme de 26.356,10

EUR, sous réserve d'augmentation, correspondant aux indemnités de chômage avancées à A.) au cours de la période allant de février à octobre 2017.

Lors de l'audience des plaidoiries, A.) a encore demandé au tribunal de fixer une période de référence de cinq ans pour déterminer son préjudice matériel.

Par jugement du 12 janvier 2018, le tribunal du travail a déclaré justifiée la résiliation, en cours de période d'essai, du contrat de travail avec préavis du 18 janvier 2017 et il a débouté A.) de ses demandes.

Il a encore déclaré non fondée la demande de l'ÉTAT et il a condamné A.) à payer à la société SOC1.) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Par exploit d'huissier du 27 février 2018, A.) a régulièrement relevé appel du jugement précité et elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir déclarer le licenciement illicite, irrégulier et abusif et à voir condamner la société SOC1.) à lui payer les montants réclamés en première instance.

A.) demande encore une indemnité de procédure de 2.500,- EUR et à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ÉTAT.

La société SOC1.) demande la confirmation du jugement entrepris et à voir dire pour droit que la résiliation de la période d'essai de la salariée ne repose sur aucune intention de nuire, sinon légèreté blâmable de l'employeur et que cette résiliation est parfaitement valable. Elle demande à voir débouter l'appelante de toutes ses demandes et, à titre subsidiaire, à les voir réduire.

En ordre subsidiaire, l'intimée demande, pour autant que la Cour d'appel devait estimer - bien que ce soit la salariée qui ait la charge de la preuve - que les raisons avancées ne sont pas suffisamment établies pour prouver l'absence d'un abus de droit / d'une légèreté blâmable, à se voir admettre à prouver par témoins les raisons de la résiliation consistant en substance dans les reproches adressés à la salariée qui n'aurait pas su s'intégrer dans l'entreprise et dans une perte de confiance due à un agissement déloyal envers son ancien employeur.

L'intimée conteste encore l'indemnité de procédure réclamée par A.) et elle demande une indemnité de procédure de 3.000,- EUR pour chacune des deux instances, soit en tout le montant de 6.000,- EUR.

L'ÉTAT interjette, pour autant que de besoin, appel incident et il demande, pour le cas où l'appel était déclaré fondé, la condamnation de la société SOC1.) au paiement du montant de 33.566,90 EUR au titre des indemnités de chômage prestées à la salariée avec les intérêts légaux suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la demande en justice.

Le licenciement

A l'appui de son appel, A.) relate d'abord les circonstances qui ont donné lieu à son embauche, en l'occurrence qu'elle a été sollicitée par un « headhunter » pour être recrutée par la société SOC1.), que lors d'une première demande de recrutement elle a refusé eu égard au comportement des personnes y travaillant et à une atmosphère hostile, mais qu'à la suite d'assurances lui données en ce qui concerne son inquiétude au sujet de l'atmosphère et des changements intervenus en ce qui concerne les personnes employées au sein de l'entreprise, elle aurait accepté le poste lui proposé. Sur la demande de l'employeur, elle se serait établie au Grand-Duché pour venir travailler auprès de la société SOC1.). Il n'y aurait cependant pas eu de notables changements au niveau des ressources humaines.

A la suite d'un incident, à la date du 10 janvier 2017, avec sa supérieure hiérarchique, B.), qui l'aurait interpellée devant d'autres employés au sujet de son travail et malgré ses efforts de réconciliation, elle aurait été licenciée.

En droit, si l'article L.121-5 du Code du travail permettait à l'employeur de mettre fin au contrat de travail à l'essai sans justification, le salarié injustement licencié pourrait cependant saisir le tribunal du travail pour voir déclarer le licenciement abusif lorsque l'employeur aurait agi avec l'intention de nuire ou avec une légèreté blâmable (Cour 9 juin 2011, rôle n°35767).

En outre, la seule perte de confiance invoquée par la société employeuse ne suffirait pas en tant que telle à justifier un licenciement et l'appelante se base à cet égard sur la jurisprudence de la Cour de Cassation française (Cass. soc. 29 mai 2001, n°98-46341, Cass. Soc. 20 octobre 2015, n°01-17624, Cass. Soc. 13 janvier 2004, n°01-47178).

En l'espèce, l'employeur aurait agi avec une légèreté blâmable, frôlant l'intention de nuire, en licenciant la salariée une quinzaine de jours après son embauche, un tel licenciement constituant un détournement de la finalité de la période d'essai dans la mesure où l'employeur n'aurait donné aucune chance à la salariée qui aurait spécialement démissionné de son ancien poste et déménagé de France pour venir travailler à Luxembourg.

La société SOC1.) n'aurait ainsi eu aucune raison valable pour procéder à son licenciement qui serait, en réalité, motivé par le souhait de se défaire d'une personne déplaisante à ses yeux, partant il s'agirait d'un motif extraprofessionnel.

A.) fait encore grief à la juridiction de première instance de s'être contredite en indiquant à la page 11 du jugement entrepris que « *Les parties s'accordent ensuite pour dire que pendant les 17 jours où A.) était au service de la société SOC1.) S.A., elle a pu exercer le travail pour lequel elle a été engagée dans des conditions tout à fait normales* » pour indiquer à la page 12 du jugement « *que celle-ci ne disposait pas des qualités professionnelles - techniques et/ou relationnelles - requises pour un travail auprès de la partie défenderesse* ».

La juridiction de première instance n'aurait, en outre, pas fait la chronologie des événements et elle n'aurait pas reflété le déroulement correct des choses.

La salariée conteste ainsi les reproches lui adressés concernant un incident au sujet d'une clé USB et du déchargement de données appartenant à son ancien employeur, ainsi qu'une pièce et les attestations testimoniales versées en cause.

L'attestation de C.) ne serait ni pertinente ni concluante en ce qu'elle serait imprécise ou basée sur des oui-dire et celle de D.) serait irrecevable en ce qu'il s'agirait du directeur de la société qui a signé la lettre de licenciement. En outre, l'attestation serait encore à rejeter dès lors qu'elle ne serait pas objective et ne reflèterait, elle aussi, que des oui-dire. Elle serait également disproportionnée, dès lors que les faits décrits, en l'occurrence des plaintes en interne alléguées, ne seraient établis par aucun élément et le testateur n'aurait d'ailleurs pas indiqué les auteurs des soi-disant plaintes en question. De même l'attestation de B.) serait à rejeter dès lors qu'elle aurait signé la lettre de licenciement.

L'appelante demande également le rejet de la pièce n° 3 de la partie intimée versée en cause (courriel de B.) du 12 janvier 2017) sur base du principe que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même dans la mesure où l'auteur du courriel en question aurait signé la lettre de licenciement.

Selon l'appelante, elle aurait été trompée dès le début, dès lors que le poste pour lequel elle a été engagée et pour lequel elle aurait spécialement déménagé aurait d'ores et déjà été occupé par une personne se trouvant en « congé de maternité » et pour le cas où l'appelante se tromperait à ce sujet, la société SOC1.) n'aurait certainement pas de problème à faire venir la personne en question devant la Cour d'appel pour qu'elle fournisse des explications quant à sa fonction et à son congé de maternité.

Quant à l'incident avec la clé USB et pour le cas où ce dernier constituerait un élément déterminant dans l'affaire, il aurait appartenu à l'employeur de réagir immédiatement et de ne pas attendre quinze jours pour s'expliquer.

Enfin, selon A.) la description négative faite de sa personne, en l'occurrence les qualificatifs de « négative et agressive ou une incapacité de s'adapter à la culture de l'entreprise » ne correspondrait pas du tout à sa personnalité et si ces qualificatifs étaient vrais elle ne serait pas restée huit ans auprès de son ancien employeur la société SOC2.).

La société SOC1.) relève d'abord, en se basant sur la jurisprudence (Cour 23.01.2014, rôle n°39078 et Trib. Trav. 17 octobre 2014, n°2440/2014) qu'en matière de licenciement en période d'essai la rupture du contrat de travail relève de l'appréciation discrétionnaire des compétences du salarié et constitue une prérogative de l'employeur à laquelle le juge ne se reconnaît pas le droit de se substituer. La preuve d'une légèreté blâmable ou d'une intention de nuire incomberait ainsi au salarié et A.) n'apporterait pas une telle preuve.

Le seul argument de la salariée résiderait dans la courte durée de la relation de travail. Or, le législateur aurait prévu une interdiction de licencier au cours des 15 premiers jours ce qui établirait qu'il estime ce délai suffisant pour permettre aux parties d'apprécier la relation de travail. En outre, ce ne serait qu'en cas de non-exercice de l'activité professionnelle pendant la période d'essai que l'on pourrait,

le cas échéant, admettre une légèreté blâmable ou une intention de nuire de la part de l'employeur dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En l'espèce, le comportement de la salariée tant en ce qui concerne la demande au service IT de l'entreprise d'importation des documents sur son ordinateur d'une clé USB, documents qui auraient été la propriété de son ancienne société d'assurance employeuse, qu'en ce qui concerne les critiques à l'égard d'un collègue dès le deuxième jour de son embauche, qu'en ce qui concerne l'incident du 10 janvier 2017 avec sa supérieure hiérarchique, qu'en ce qui concerne les explications de la salariée selon lesquelles elle aurait des difficultés à travailler en anglais et dans un environnement multiculturel, constitueraient la preuve que A.) n'était pas en mesure de s'intégrer dans l'entreprise.

Il n'y aurait en conséquence ni intention de nuire ni légèreté blâmable dans le chef de la société SOC1.).

La société SOC1.) relève encore que D.) et B.) ne sont ni administrateurs ni associés de la société SOC1.) et ne la représentent pas, de sorte que leur respectif témoignage et courriel pourrait être pris en compte.

Il est constant en cause que A.) a été engagée à partir du 1^{er} janvier 2017 par la société SOC1.) par un contrat de travail qui comportait une période d'essai de six mois et qu'elle a été licenciée le 18 janvier 2017 au cours de la période d'essai.

La Cour d'appel observe, d'abord, qu'il n'y a pas de contradiction en ce que la juridiction de première instance a retenu que la salariée « *(elle) a pu exercer le travail pour lequel elle a été engagée dans des conditions tout à fait normales* » pour constater ensuite que « *celle-ci ne disposait pas des qualités professionnelles - techniques et/ou relationnelles - requises pour un travail auprès de la partie défenderesse* », dès lors que le constat relatif aux conditions de travail normales indiquait justement que la salariée n'a pas été empêchée de faire preuve de ses qualités professionnelles dans un cadre serein et sans entraves.

Tel que retenu à bon droit par la juridiction de première instance, en respectant le délai de préavis du contrat à l'essai, l'employeur n'est pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail. L'essai est dans l'intérêt commun des parties en ce que le salarié a la possibilité de prouver à son employeur qu'il possède les qualifications professionnelles requises pour occuper le poste et espérer que ce dernier l'engagera moyennant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de la période d'essai et que l'employeur a l'occasion de juger les capacités professionnelles du salarié, chacune des parties restant cependant libre de résilier le contrat de travail durant ladite période.

Si donc l'employeur peut mettre fin de façon discrétionnaire aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus. Il appartient au salarié qui s'est vu notifier la cessation du contrat de travail durant la période d'essai de présenter des éléments de nature à démontrer que la rupture présente un

caractère abusif, c'est-à-dire qu'il lui appartient d'établir l'exercice malveillant, de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'auteur de la résiliation ou encore le détournement de la finalité de la période d'essai.

En l'espèce, la Cour rejoint la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que la société employeuse n'avait pas commis un abus de son droit de licenciement en résiliant le contrat de travail au cours de la période d'essai. S'il est certes vrai que A.) n'a été au service de la société SOC1.) que pendant 17 jours, toujours est-il que l'article L.121-5 du Code du travail n'impose à l'employeur qu'une durée minimale de 15 jours de période d'essai au cours de laquelle il ne peut pas licencier le salarié. Or, au cours des 17 jours au cours desquels A.) a travaillé dans l'entreprise, la relation de travail a connu des heurts qui résultent des pièces versées en cause, en l'occurrence du courriel adressé par la salariée le 12 janvier 2017 à sa supérieure hiérarchique, B.), et du courriel du même jour adressé par E.) du service IT Security de la société à B.) au sujet de l'importation de fichiers depuis une clé USB de la salariée.

De même l'attestation testimoniale de C.), qui est précise et ne se base pas sur des oui-dire, révèle que A.) ne s'intégrait pas dans l'entreprise. Le témoin a, en effet, fait état d'une attitude négative envers l'environnement international de la société SOC1.) et envers le Luxembourg et de la difficulté exprimée par la salariée de devoir parler plusieurs langues. Il fait encore état d'un autre aspect étrange en évoquant « *la rapidité avec laquelle Madame A.) a commencé à émettre des jugements sur sa hiérarchie, ses collaborateurs et les processus en place dans la société* », comportement qui est corroboré par le conflit avec B.). Or, il ne s'agit pas là de motifs extra-professionnels étrangers au résultat de l'essai et sans rapport avec la finalité de la période d'essai, dès lors qu'à côté des qualités de connaissance et d'expérience professionnelles, la capacité d'adaptation dans un milieu professionnel et le volet relationnel humain constituent des considérations faisant partie des exigences que peut avoir un employeur dans l'appréciation des qualités professionnelles d'une salariée. Les arguments avancés par A.), selon lesquels son comportement aurait été mal interprété et selon lesquels elle aurait eu une grande expérience internationale et des relations humaines faciles ne sont pas de nature à ébranler les faits précités.

Quant à l'argument de l'appelante selon lequel il y aurait eu un détournement de la finalité de la période d'essai en ce que l'employeur aurait su, dès l'embauche, qu'il ne poursuivrait pas la relation de travail au terme de la période d'essai, aucun élément du dossier ne révèle une telle intention dans le chef de la société employeuse. En effet, pas plus qu'en première instance, A.) n'apporte, en instance d'appel, des précisions ou un élément de nature à étayer et à établir son affirmation que le poste pour lequel elle a été engagée aurait d'ores et déjà été occupé par une personne se trouvant en « congé de maternité », affirmation qui est restée vague et à l'état de pure allégation.

Les éléments précités suffisent à établir que la société employeuse avait des raisons valables de mettre fin à la période d'essai, sans qu'il soit nécessaire de prendre position quant aux demandes de rejet de l'attestation testimoniale de D.) ou de la pièce n°3 de l'intimée.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'aucune volonté de nuire dans le chef de la société SOC1.) ne saurait être détectée et qu'il ne saurait pas non plus être reproché à celle-ci d'avoir résilié le contrat de travail avec une précipitation anormale, en n'ayant laissé aucune chance à A.), et partant d'avoir agi avec une légèreté blâmable, ni d'avoir résilié le contrat de travail pour un motif extraprofessionnel et partant d'avoir détourné l'objet de la période d'essai.

Quant aux indemnités réclamées par A.), elles sont à rejeter, dès lors que le licenciement du 18 janvier 2017 n'est pas abusif. Comme la société SOC1.) n'est pas la partie mal-fondée la demande de l'ÉTAT est également à rejeter et l'arrêt à intervenir est à déclarer commun à l'ÉTAT. Le jugement entrepris est, en conséquence, à confirmer sur ces points.

Au vu de l'issue du litige, la demande de A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour les deux instances n'est pas fondée.

S'agissant de la demande de la société SOC1.), le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il alloué une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance.

Comme l'intimée a dû constituer avocat pour se défendre en instance d'appel dont les frais et dépens sont, au vu de son sort, à mettre à charge de l'appelant, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes déboursées par elle dans le cadre de la procédure d'appel, non comprises dans les frais et dépens.

Le montant de l'indemnité de procédure à accorder à l'intimé pour l'instance d'appel est à fixer à 1.500,- EUR.

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 ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne A.) à payer à la société anonyme SOC1.) une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel ;

déboute A.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

déclare le présent arrêt commun à l'ÉTAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de la Secs ALLEN & OVERY et de Maître Georges PIERRET, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.