Arrêt N° 129/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit novembre deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2018-00389 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 29 janvier 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Anaïs BOVÉ, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 septembre 2018.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 janvier 2017, A a fait convoquer la société S1 Sàrl, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat du 27 octobre 2016 qu'elle qualifie d'abusif, au paiement des montants actualisés suivants:

- arriérés de salaire	98,86 €
- indemnité compensatoire de préavis	4.152,00 €
- préjudice moral	5.000,00 €
- dommage matériel	4.828,48 €
- indemnité compensatoire de congé non pris	652,80 €,

avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A fit exposer avoir été engagée par la partie défenderesse avec effet au 1er janvier 2016 en tant que gouvernante de cabine (20 heures) et femme de ménage (20 heures).

Par courrier recommandé du 27 octobre 2016, elle a été licenciée avec effet immédiat, entre autres motifs, pour vol domestique et mauvaise exécution de la fonction de nettoyage.

La salariée contesta tant la précision que la réalité et la gravité des fautes lui reprochées.

L'employeur formula une offre de preuve par témoins.

Par un jugement rendu contradictoirement le 12 juin 2017, le tribunal du travail a déclaré certains faits précis et, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par témoins les faits plus amplement repris dans le dispositif du susdit jugement.

Suite à la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 14 décembre 2017 :

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 27 octobre 2016,
- dit la demande d'indemnité de préavis fondée pour le montant de 4.152 euros,
- dit la demande de préjudice matériel fondée pour le montant de 2.076 euros,
- dit la demande de préjudice moral fondée pour le montant de 250 euros,
- dit la demande d'indemnité pour congés non pris fondée pour le montant de 576 euros,
- dit la demande de l'ETAT fondée pour le montant de 3.730,50 euros,
- condamné la société S1 Sàrl à payer à A la somme de 3.323,5 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- condamné la société S1 Sàrl à payer à l'ETAT la somme de 3.730,50 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice (22 mai 2017) jusqu'à solde,
- condamné la société S1 Sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,
- condamné la société S1 Sàrl aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a considéré qu'il ne résultait pas des déclarations des témoins entendus que la salariée a volé 12 € dans la caisse de l'institut de beauté le 24 octobre 2016.

Il a ensuite retenu que dès lors que le vol reproché à la salariée n'a pas été rapporté, vol s'étant produit dans le mois du licenciement, les autres faits, soit ceux des 30 juin et 20 juillet 2016, étaient trop anciens pour pouvoir, à eux seuls, justifier le licenciement.

La s.à r.l. S1 a régulièrement relevé appel du dernier jugement rendu le 14 décembre 2017, par acte d'huissier du 29 janvier 2018.

L'appelante demande de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, de débouter A de toutes ses demandes, de dire le licenciement intervenu justifié, de dire que le préjudice matériel est sans lien causal avec le licenciement, ainsi de débouter l'ÉTAT de toute demande ; à titre subsidiaire, de

dire que si l'employeur doit prendre en charge la période de préavis pour la différence non payée par l'ÉTAT, la prise en charge ne peut être supérieure à deux mois de préavis, de condamner A à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chaque instance, eu égard aux circonstances de l'espèce, alors qu'il serait manifestement inéquitable de laisser tous les frais non compris dans les frais et dépens de l'instance, tels que les honoraires d'avocat, à la seule charge de la partie appelante.

Elle estime avoir rapporté la preuve des fautes reprochées à A, qui seraient par ailleurs suffisamment graves pour justifier le licenciement sans préavis.

Elle reproche encore au tribunal du travail de ne pas avoir analysé les faits plus anciens, soutenant que ce serait dans une vision d'ensemble de tous les faits reprochés que le tribunal du travail aurait dû faire son analyse.

Elle conteste finalement tous les montants alloués à la salariée.

L'intimée quant à elle demande de confirmer le jugement entrepris, de débouter la partie appelante de l'intégralité de ses prétentions, de déclarer le licenciement abusif, de condamner la partie appelante à lui payer le montant de 4.152 euros à titre d'indemnité de préavis, 4.828,48 euros pour le préjudice matériel, 5.000 euros pour le préjudice moral (appel incident sur les trois montants), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, de condamner la partie appelante à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et à titre de demande reconventionnelle, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du NCPC.

L'intimée fait une analyse différente des déclarations des témoins, pour arriver à la conclusion qu'aucune faute dans son chef n'a pu être établie.

Elle relève appel incident de la décision relative au préjudice matériel qu'elle voudrait voir augmenté à 4.828,48 euros, ainsi que du préjudice moral qu'elle évalue à 5.000 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, interjette pour autant que de besoins appel incident contre le jugement de première instance, et demande de condamner en ordre principal, la s.à r.l. S1 au règlement du montant de 9.899,26 euros avancé par l'ÉTAT au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts judiciaires tels que de droit, suivant article 1153 du code civil, et ce à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage effectuées par l'ÉTAT, sinon à partir de la date de la demande introduite en justice par l'ÉTAT, et ce au cas où l'appel serait déclaré non fondé donc en cas

de confirmation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement ;
en ordre subsidiaire, l'ÉTAT demande de condamner A au montant pré-indiqué avec les intérêts judiciaires tels que de droit, suivant l'article 1153 du code civil, et ce à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage effectuées par l'ÉTAT, sinon à partir de la date de la demande introduite en justice par l'ÉTAT, et ce au cas où l'appel serait déclaré fondé donc en cas de réformation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **<u>Quant au bien-fondé du licenciement :</u>**

L'employeur avait été admis à prouver par témoins les trois fautes invoquées par lui à la base du licenciement avec effet immédiat de A qui sont les suivantes :

- le vol domestique de 12 euros commis par la salariée en date du 24 octobre 2016,
- l'incident intervenu en date du 30 juin 2016 lorsque l'employeur a refusé à la salarié les congés exceptionnels pour cause de déménagement et que la salariée s'est mise à hurler et a fait intervenir son mari qui a proféré des menaces à l'égard de l'employeur.
- l'incident relatif au refus de la salariée d'accepter en date du 20 juillet 2016 une lettre d'avertissement et la dispute qui a suivie.

Actuellement et suite à la mesure d'instruction, les parties sont contraires sur l'appréciation des différents témoignages, l'employeur estime avoir rapporté la preuve de la réalité et de la gravité de ces trois fautes, alors que la salariée le conteste.

L'appelante fait surtout grief au tribunal du travail d'avoir écarté les deux motifs les plus anciens au motif suivant **:**

« Quant aux deux autres faits de juin et juillet 2016, il faut relever qu'ils sont trop anciens pour avoir pu motiver le licenciement avec effet immédiat en octobre 2016. En effet, conformément à l'article L.124-10(6) du code du travail, l'employeur ne peut pas fonder un licenciement sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. Il s'ensuit qu'un évènement qui remonte à plus d'un mois, tels que les deux incidents du 30 juin et du 20 juillet 2016, ne sauraient, à eux seuls, valoir faute grave. Ce n'est que lorsqu'un ou plusieurs faits, qui sont eux-mêmes d'une gravité suffisante, se sont produits endéans ce délai d'un mois que l'employeur peut invoquer un fait ou une faute antérieure.

Comme le motif relatif au vol n'a pas été retenu à l'encontre de la requérante, les faits lui reprochés du 30 juin et du 20 juillet 2016 sont trop anciens pour pouvoir encore être invoqués seuls pour justifier le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 octobre 2016. »

Elle est d'avis que ce serait au contraire dans une vision d'ensemble de tous les faits reprochés à la salariée que le tribunal du travail aurait dû faire son analyse.

C'est effectivement à tort que le tribunal du travail a, sur base de l'article L.124-10(6) du code du travail, rejeté les deux derniers motifs.

En effet, la Cour de cassation a, par arrêt du 8 décembre 2016 (n° 38355 X c/ Y) décidé ce qui suit :

« Vu l'article L.124-10, paragraphe 6, du Code du travail ;

Attendu qu'en vertu de ce texte, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ;

Attendu qu'en décidant, en l'espèce, que les faits nouveaux invoqués par l'employeur n'étaient pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et que « dès lors les faits antérieurs au mois (...) ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens », les juges d'appel ont partant violé la disposition visée au moyen ;

Qu'il en suit que l'arrêt encourt la cassation. »

Il s'ensuit que le tribunal du travail aurait également dû prendre en considération les deux motifs les plus anciens pour apprécier le bien-fondé ou non du licenciement, de sorte que le jugement déféré est à réformer sur ce point.

- Quant au vol de 12 euros prétendument commis par la salariée en date du 24 octobre 2016, la Cour fait sienne l'analyse correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail des témoignages pour arriver à la conclusion que l'employeur est resté en défaut de le prouver.

  En effet, aucun des témoins entendus lors de l'enquête n'a vu la salariée ouvrir la caisse et en soustraire 12 euros. Le seul fait que la salariée ait trouvé un billet

de 10 euros plié en quatre dans un bac se trouvant sous la caisse, ne la désigne pas nécessairement comme l'auteur du prétendu vol.

Le jugement est partant à confirmer à cet égard.

- Concernant le fait d'avoir en date du 30 juin 2016, face au refus de Madame B de lui accorder encore en sus de ses trois semaines consécutives de congé de récréation d'été, les trois jours de congé auxquels elle avait droit en raison de son déménagement, haussé le ton, voir hurlé après elle et fait intervenir son mari qui l'a menacée si ces trois jours n'étaient pas accordés à son épouse, le témoin T1 a déclaré s'être vue rapporter les faits litigieux par son employeur, mais ne pas avoir directement assisté à la conversation entre l'employeur et la salariée à ce sujet. Elle précise encore que Madame B est venue la voir pour lui dire qu'elle venait d'avoir le mari de la salariée au téléphone et qu'elle se sentait menacée par celui-ci, qu'elle était dans un état de stress et voulait rentrer à la maison, de sorte qu'elle a demandé à ce que tous ses rendez-vous soient reportés.

  Le témoin T2, salariée auprès de société S1 Sàrl jusqu'en avril 2017, a déclaré qu'elle savait qu'il y avait des tensions entre la salariée et Madame B à cause de ce congé exceptionnel, mais elle déclare également qu'elle n'a pas personnellement assisté à une dispute à ce sujet ; elle déclare finalement que son employeur lui a rapporté que le mari de la salariée lui avait téléphoné pour la menacer à tel point que l'employeur a pris peur et a fait annuler tous ses rendez-vous pour rentrer à son domicile.

  Ces témoignages ont cependant été énervés par celui du témoin T3, mari de la salariée, entendu lors de la contre-enquête, qui confirme certes avoir téléphoné à Madame B pour clarifier le problème du congé exceptionnel ; il précise cependant que la conversation n'a duré qu'une minute, que l'employeur lui a raccroché au nez et il conteste avoir proféré des menaces à l'égard de Madame B.

  Il suit des considérations qui précèdent, que la réalité du susdit motif n'a pas été établie.

  - Concernant le dernier motif relatif à l'avertissement que l'employeur a tenté de remettre à sa salariée en date du 20 juillet 2016 et que cette dernière a refusé de réceptionner en criant à nouveau et en menaçant de se mettre en maladie, seul le témoin T2 a pu confirmer que la salariée a refusé le courrier d'avertissement que l'employeur voulait lui remettre en mains propres, qu'il y a eu une dispute par après entre la salariée et l'employeur, à laquelle elle n'a cependant pas pris part, dispute au cours de laquelle la salariée a crié alors que l'employeur restait calme. Elle a encore précisé que quelqu'un lui

a rapporté par après que la salariée a indiqué que jusque-là elle ne s'était encore jamais mise en maladie, mais que dorénavant elle saurait quoi faire.

Si la réalité de ce dernier motif a été partiellement rapportée, il laisse cependant d'être établi quel était le contenu réel de la dispute et la raison pour laquelle la salariée s'est mise à crier, ce d'autant plus qu'un salarié est tout à fait en droit de refuser de réceptionner en mains propres un courrier quel qu'il soit provenant de l'employeur.

De plus ce motif, même à le supposer établi, n'est pas de nature à justifier, à lui seul, un licenciement sans préavis.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement prononcé à l'encontre de A est à déclarer, par confirmation du jugement entrepris, certes pour des motifs différents, abusif.

- **Quant aux demandes indemnitaires.**

Abusivement licenciée avec effet immédiat, A a droit conformément à l'article L.124-6 du code du travail à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit au montant de 4.152 euros, sous réserve du recours de l' ÉTAT.

Elle peut également prétendre à l'indemnisation de ses préjudices tant matériel que moral, à la condition qu'ils soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

En l'espèce, A relève appel incident de la décision du tribunal du travail ayant retenu une période de référence de seulement trois mois pour le calcul de son préjudice matériel et elle sollicite, par réformation, un montant de 4.828,48 euros sans cependant pour autant motiver son appel incident, de sorte qu'il est à déclarer non fondé et le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs sur ce point.

Il en va de même pour le préjudice moral, pour lequel elle réclame par incident un montant de 5.000 euros sans motivation aucune.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a, à bon droit, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré et de la faible ancienneté de service de la salariée, évalué le préjudice moral, ex aequo et bono, à 250 euros.

Finalement dans ses conclusions notifiées le 22 juin 2018, l'intimée réclame, sous le point 5) relatif aux dommages et intérêts, une indemnité compensatoire

de congé non pris de 576 euros, demande qui n'est pas reprise dans le dispositif, de sorte que la Cour n'en est pas saisie.

- **Quant à la demande de l'ÉTAT**

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame le remboursement à la partie mal-fondée des indemnités de chômage avancées à la salariée d'un montant de 9.899,26 euros pour la période de novembre 2016 à mai 2017, sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que l'assiette du recours de l'ÉTAT porte uniquement sur la période de référence de trois mois couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et les dommages et intérêts pour le préjudice matériel, période pour laquelle il a payé à la salariée la somme de 3.730,50 euros, de sorte que sa demande est fondée contre la société S1 Sàrl pour ce montant.

Compte tenu du recours de l'ÉTAT, les demandes de A du chef d'indemnité compensatoire de préavis et du préjudice matériel sont partant en conséquence fondées, comme l'a à juste titre décidé le tribunal du travail, pour les montants suivants : (4.152 + 2.076) - 3.730,50 = 2.497,50 euros et le jugement est à confirmer sur ce point.

- **Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC.**

L'appelante conteste les demandes de la salariée basées sur l'article 240 du NCPC au motif que ce serait son syndicat qui règlerait les frais d'avocat. Dans la mesure où cette allégation n'est étayée par aucune pièce, ce moyen est à écarter.

Le jugement de première instance est à confirmer par adoption de ses motifs sur ce chef de la demande.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Or, la partie qui succombe et est condamnée aux frais de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que sa demande afférente est à rejeter.

L'intimée réclame également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Au vu du résultat positif du présent recours pour la salariée, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit que le tribunal du travail aurait dû analyser le bien-fondé de tous les motifs gisant à la base du licenciement avec effet immédiat conformément à l'article L.124-10(6) du code du travail,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

rejette la demande de la société S1 Sàrl basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 Sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne la société S1 Sàrl aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Anaïs BOVE qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.