Arrêt N° 35/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00072 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC1 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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 21 décembre 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 janvier 2020.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 11 août 2017, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1 (ci-après la SOC1), devant le tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis 4.615,12 euros
- préjudice matériel 15.000,00 euros
- préjudice moral 5.000,00 euros,

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

À l'audience du 15 octobre 2018, A déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à la somme de 6.449,87 euros et la SOC1 réclama à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, A exposa avoir été engagée par la SOC1 suivant contrat de travail du 28 mars 2014, avec prise d'effet au 31 mars 2014, en tant qu'éducatrice.

Par courrier du 9 septembre 2016, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Elle a contesté cette résiliation en date du 4 octobre 2016, estimant que les motifs invoqués par la SOC1 n'étaient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 12 novembre 2018, le tribunal du travail a ;

- reçu la demande en la forme,
- donné acte à A de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel,
- donné acte à la société à responsabilité limitée SOC1 de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

- déclaré le licenciement du 9 septembre 2016 abusif,
- dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.615,12 euros,
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 700 euros,
- partant, condamné la société à responsabilité limitée SOC1 à payer à A la somme de 5.315,12 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – le 11 août 2017 – jusqu'à solde,
- dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondées et en a débouté,
- condamné la société à responsabilité limitée SOC1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de l'absence de précision des motifs pour le premier bloc de motifs (l'annonce du départ sans fixer l'employeur quant à la date précise, volonté de désorganiser les services de l'employeur, information des parents du départ et d'avoir ainsi causé le départ de trois enfants), a jugé que le motif concernant le non-respect du nouvel horaire de travail n'était pas formulé de façon suffisamment précise et a décidé que deux motifs invoqués pour la première fois par la SOC1 en termes de plaidoiries (l'exercice d'une activité concurrente et comportement méprisant) ne constituent pas une simple précision des motifs, mais bien des faits nouveaux, et les a rejetés en tant que tels.

Le tribunal a encore retenu que la SOC1 n'a pas prouvé la réalité des motifs invoqués dans la lettre de licenciement et a octroyé une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire à A.

Concernant la réparation des préjudices matériel et moral invoqués, le tribunal a débouté A de tout préjudice matériel et a fixé le préjudice moral à 700 euros, en le motivant comme suit : « *dans la mesure où il résulte des explications des parties que A a pris la décision de s'établir à son propre compte, la perte de salaire actuellement invoquée est, du fait de cette décision, sans relation causale avec son licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle). (…)*

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail et de la circonstance que la salariée voulait de toute façon quitter son employeur, le dommage moral de la requérante ne saurait dépasser 700 euros ».

Par acte d'huissier de justice du 21 décembre 2018, la SOC1 a régulièrement relevé appel de ce jugement lui notifié en date du 19 novembre 2018.

Elle conclut, par réformation:

- à titre principal, à
    - voir déclarer le licenciement du 9 septembre 2016 fondé et justifié,
    - partant, voir débouter l'intimée de l'ensemble de ses revendications financières,
- à titre subsidiaire, à
    - lui donner acte qu'elle se réserve expressément le droit de prouver tous les faits par elle invoqués par toutes voies de droit et notamment par l'audition de témoins,
    - voir débouter l'intimée de *« toutes autres demandes indemnitaires tant le préjudice matériel que moral* ».

La SOC1 réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

L'appelante fait grief au jugement entrepris de ne pas avoir fait droit à ses moyens développés en première instance, notamment quant au reproche relatif à la violation de l'obligation de loyauté et d'honnêteté. Reprocher une activité concurrente, au sein d'une entreprise nouvellement créée par A, découlerait de cette violation et serait à considérer comme simple précision du motif repris dans la lettre de licenciement.

Les motifs seraient encore réels : la SOC1 verserait l'acte de constitution par A de la société « *SOC2 SÀRL* » en date du 8 août 2017, soit à un moment où elle travaillait encore pour le compte de son ancien employeur.

Le fait de révéler cette constitution de société, ainsi que son futur départ, aux parents des enfants de la SOC1, serait encore constitutif d'une violation de l'obligation de respecter le secret professionnel.

Tout cela aurait entraîné une désorganisation au sein de la SOC1.

La SOC1 conteste encore tout préjudice moral de A : il n'y aurait pas de lien de causalité entre un tel prétendu dommage et le licenciement.

A demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement et lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 4.615,12 euros. Elle interjette appel incident sur trois points, pour obtenir la réparation du préjudice matériel (qu'elle évalue à 6.449,87 euros), du préjudice moral (elle demande 5.000 euros) et une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

A réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et le rejet de la demande adverse en obtention d'une telle indemnité de procédure de 2.500 euros.

La SOC1 insiste, par conclusions subséquentes, sur sa version des faits : elle n'aurait découvert que lors de la procédure judiciaire que A a constitué une société concurrente à la sienne dès le 8 août 2016 : il lui aurait donc été impossible d'inscrire ce fait dans la lettre de licenciement. L'information complémentaire relative à la constitution de la société SOC2 serait ainsi une précision possible à apporter en cours d'instance.

Elle conteste l'appel incident : A ne verserait aucune pièce attestant de ses recherches d'emploi. Tout préjudice matériel et moral serait contesté.

A estime que la société SOC2 ne peut pas être vue comme concurrente à la SOC1. En effet, cette société exploiterait un foyer de jour, accueillant uniquement des enfants scolarisés.

Appréciation de la Cour

Appel principal

1) La précision des motifs

Dans sa lettre de licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2016, la SOC1 allègue six motifs qui constituent, selon elle, des fautes graves. Ceux-ci peuvent se résumer comme suit :

- le 22 août 2016, annonce par A aux dames B, C et D, qu'elle allait quitter la SOC1 avant la fin de l'année, sans indication de date précise, laissant ainsi l'employeur dans une situation incertaine et précaire, surtout par rapport à son remplacement et à l'organisation d'une nouvelle équipe dans la SOC1 de (…). Il y aurait eu mise en garde d'interdiction de divulguer ce fait aux parents de la SOC1.
- Le 23 août 2016, Madame C aurait expliqué à A que la situation serait d'autant plus grave que sa collègue, E, était dans la même situation qu'elle et que la troisième salariée de la SOC1 serait informée. A aurait répliqué que sa date de départ dépendait de l'avancement des travaux de la SOC1 de son futur employeur et qu'elle ferait ce qu'elle veut, considérant que les parents devaient être mis au courant de son départ. Cette attitude serait contraire au principe d'honnêteté et de loyauté lui incombant à l'égard de son employeur.

- Il aurait expressément été demandé à A de ne pas divulguer son futur départ aux parents, par application de son obligation de secret professionnel, repris à l'article 10 de son contrat de travail.
  Le 29 août 2016, deux clients auraient résilié leurs contrats, ce qui ne serait pas un hasard. A aurait ainsi violé son obligation de discrétion et de confidentialité, ainsi que l'article 1134 (2) du code civil, à savoir l'exécution de bonne foi des contrats.
- Le 8 septembre 2016, Madame D informe Madame C que tous les parents sont informés du départ de A. Ce ne serait pas un hasard si plusieurs parents ont subitement résilié leur contrat (F, G et H).
- A aurait ainsi divulgué des informations propres à la gestion, l'administration et l'organisation de la SOC1, sans faire preuve de professionnalisme, en annonçant son départ aux parents, sans la présence de la direction de la SOC1. Cela nuirait à la réputation de la SOC1 et à la cohésion entre salariés.
- De nouveaux horaires de travail auraient été transmis le 1er juin 2016 à A et acceptés par elle: en août 2016, elle se serait arrangée avec E, sans l'accord de la SOC1, pour modifier ces horaires et le planning transmis.

La lettre conclut que ce comportement de A s'effectue en violation de l'organisation voulue par l'employeur et en violation de ses obligations contractuelles, de sorte qu'il s'agit de fautes graves, mettant définitivement et immédiatement un terme à la relation de travail.

À l'instar des juges de première instance, la Cour constate que la susdite lettre de licenciement relate de façon circonstanciée les cinq premiers motifs reprochés à A, en relation avec l'annonce de son départ de la SOC1, de sorte à permettre à cette dernière de juger, en connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice aux fins de voir déclarer le licenciement abusif et aux juges d'apprécier si les faits lui reprochés sont à considérer comme faute grave au sens de l'article L.124-10 (3) du code du travail.

C'est encore pour de justes motifs que la Cour fait siens que les mêmes juges ont rejeté le sixième motif pour absence de précision, ni date, ni fait exact, ni contexte n'ayant étayé ce motif.

Quant au motif consistant à reprocher une activité concurrentielle à A, par la création d'une nouvelle société par elle, c'est encore à juste titre que le tribunal a rejeté ce motif pour constituer un fait nouveau et non pas une simple précision supplémentaire des motifs allégués dans la lettre de licenciement.

En effet, c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige : s'il est admis que des précisions complémentaires peuvent être apportées en cours d'instance, l'indication de faits nouveaux est, quant à elle, prohibée. Ainsi, l'ajout que A n'aurait finalement pas simplement voulu aller travailler ailleurs, mais qu'elle a créé une société commerciale, à un moment où elle était encore au service de la SOC1, et ce avec une autre de ses collègues de travail, pour ouvrir un foyer de jour, soit une activité concurrentielle ou du moins partiellement concurrentielle à celle de la SOC1, pourrait tendre à aggraver les faits reprochés dans la lettre de licenciement.
La SOC1 indique d'ailleurs elle-même dans ses conclusions déposées à la Cour en date du 2 juillet 2019, qu'au moment de la rédaction de la lettre de licenciement, elle n'avait pas encore connaissance de la constitution de la société SOC2 par A et E.

Cette information confirme encore plus que cet ajout ne peut pas être pris en considération. Il en est de même du caractère méprisant à l'égard de l'employeur, qui constitue également un motif nouveau.

2) <u>La réalité et la gravité des motifs</u>

Il convient de vérifier la réalité des cinq motifs reconnus précis ainsi que leur gravité.

C'est par une judicieuse motivation, que la Cour adopte, que le tribunal du travail a retenu que « *le salarié n'est dès lors pas obligé d'informer son employeur de manière anticipée de la date prévisible de son départ, pour peu qu'il respecte le délai de préavis légal. Inversement, il ne saurait lui être reproché d'avoir annoncé un départ prévisible, sans avoir été en mesure, à ce moment-là, de fixer le terme définitif du contrat, le seul délai à respecter étant le préavis imposé par le code du travail* ».

Il s'en suit que le premier motif allégué tombe, ainsi que le commencement du deuxième motif.

Quant aux motifs en lien avec la divulgation de son futur départ aux parents et de la résiliation des contrats par trois parents, repris du deuxième jusqu'au cinquième motif, avec diverses nuances qui tournent autour des notions de loyauté, d'honnêteté et de secret professionnel, la Cour se réfère à l'article 1134 du code civil, en vertu duquel toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi.

En droit du travail, ce principe a une portée particulière.

En effet, il ne s'agit pas seulement du strict respect des engagements que se doivent entre elles les parties contractantes, il s'agit aussi du respect d'une éthique comportementale que se doivent l'employeur et le salarié dans l'exécution de leur contrat. Ce qui caractérise au principal le contrat de travail, c'est qu'une personne, le salarié, se place sous les ordres d'une autre, l'employeur, pour exécuter à son profit un travail prédéfini en contrepartie d'une rémunération. Ce n'est donc pas seulement les obligations réciproques, mais leur exécution successive dans le temps qui fonde le contrat de travail. À la différence des autres contrats, le retour à l'état antérieur qui est dû en cas de non-respect de l'obligation contractuelle n'est pas possible. D'où l'impératif de bonne foi qui préside à l'exécution d'un contrat de travail (Cf. Haiba Ouasissi : droit du travail, de l'individuel au collectif, Ed. Larcier 2015, p.126).

Le contrat de travail de A prévoit, par ailleurs, à l'article 10 « *la Salariée reconnaît avoir été informé et avoir pris connaissance de la nature et du caractère de ses fonctions, notamment de l'obligation de secret professionnel le plus absolu auxquelles elles sont soumises. En conséquence, le Salarié ne révèlera à aucun moment, tant pendant l'exécution du présent contrat qu'après sa rupture, aucun secret ou information de l'entreprise ou de ses clients, sans avoir obtenu l'assentiment préalable par écrit de l'Employeur.*
La Salariée s'engage formellement par ailleurs à ne pas divulguer à quiconque toutes informations dont il pourrait avoir eu connaissance à l'occasion de ses fonctions, voire en marge de celles-ci, tant en ce qui concerne les affaires de l'Employeur, de ses entreprises, du personnel, des prix pratiqués, des méthodes de travail et en général l'organisation de l'entreprise, que celles des clients de l'Employeur.
Le non-respect de ces dispositions entraînera automatiquement le licenciement sans préavis ni indemnités du Salarié et pourra en outre donner lieu à une action en dommages et intérêts à son encontre ».

À l'appui des violations alléguées, la SOC1 verse diverses attestations testimoniales :

- celle de I n'est d'aucune pertinence avec les motifs en cause ; elle est à écarter,
- celle de J est un témoignage rapporté, alors qu'il relate ce que D lui a raconté, à propos d'une conversation téléphonique que cette dernière a eue avec A ; elle est à écarter pour être un témoignage indirect,
- celle de K n'est d'aucune pertinence avec les faits en question. Elle est encore imprécise et ne comprend que des impressions de l'attestatrice ; il n'y a pas lieu d'en tenir compte,

- celles de L et d'M sont encore sans pertinence avec les reproches allégués et ne font part que du ressenti des attestatrices par rapport au caractère de A ; ces attestations sont à écarter.

La SOC1 verse encore deux courriers de résiliation, datés du 29 août 2016, concernant les enfants Noémie et Adryan, sans toutefois rapporter la preuve que ces résiliations ont pour cause l'annonce de son départ de la SOC1 par A aux parents desdits enfants, ni que ces enfants ont par la suite été repris dans la structure exploitée par elle.

Contrairement aux affirmations de l'appelante, il n'appartient pas à A de rapporter cette preuve, mais bien à l'employeur, qui doit rapporter la preuve des fautes alléguées à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

La SOC1 s'est réservée le droit de prouver tous faits par elle invoqués par toutes voies de droit et notamment par l'audition de témoins. Cette déclaration n'a pas été suivie d'effet.

Faute de preuve des faits, comportements et violations allégués, le licenciement de A est abusif.

3) L'indemnité compensatoire de préavis

La Cour confirmant le caractère abusif du licenciement, l'appel n'est pas fondé sur ce point. Il convient en effet de confirmer le jugement a quo et d'allouer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire à A, à hauteur de 4.615,12 euros.

Appels principal et incident quant aux dommages-intérêts

1) Réparation du préjudice matériel

C'est pour de justes et valables motifs que le tribunal du travail a décidé de ne pas allouer de préjudice matériel à A, qui reste, même en instance d'appel, incapable de rapporter la preuve de la relation causale entre la prétendue perte de salaire et son licenciement, surtout au vu du fait qu'elle s'est établie à son compte.

Il convient de confirmer la juridiction de première instance et de dire non fondé l'appel incident.

2) Réparation du préjudice moral

Par réformation du jugement entrepris et pour les mêmes motifs que pour le préjudice matériel, il convient de ne pas allouer de préjudice moral à A, qui n'a pas prouvé s'être fait un quelconque souci pour son avenir professionnel suite à son licenciement, étant déjà en train de s'établir à son propre compte dès avant son licenciement.

L'appel principal est ainsi fondé et l'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

Les indemnités de procédure

Aucune partie n'ayant rapporté la preuve en quoi il serait inéquitable de laisser les frais à sa charge, les demandes de la SOC1 et de A basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont non fondées.

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,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

dit non fondé l'appel incident,

en déboute,

dit partiellement fondé l'appel principal,

par réformation,

dit non fondée la demande de A en obtention de la réparation du préjudice moral,

en déboute,

décharge la société à responsabilité limitée SOC1 de la condamnation prononcée en première instance à hauteur de 700 euros,

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOC1 et de A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en déboute,

condamne chacune des parties à la moitié des frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Frédéric FRABETTI, 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.