Assistance judiciaire accordée à A par décision de la déléguée du bâtonnier à l'assistance judiciaire du 9 avril 2009

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt mai deux mille dix.

Numéro 34697 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ d'Esch-sur-Alzette du 4 mars 2009,

comparant par Maître Chris SCOTT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 mars 2010.

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

Par requête du 16 août 2007, A a fait convoquer la société B sàrl. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 17 mai 2007 et s'entendre condamner à lui payer 10 000 € à titre de préjudice matériel et 3 000 € à titre de préjudice moral. A réclame 785,14 € à titre de salaire pour la période du 1er au 14 juin 2007, 270,12 € à titre d'indemnité compensatrice pour congé non pris et 72,61 € du chef d'indemnité compensatoire pour la journée du 23 juin 2007.

A a été au service de B sàrl. à partir du 1er novembre 2006 en qualité de femme de charge jusqu'à son licenciement du 17 mai 2007 avec un préavis de 2 mois.

Un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 8 janvier 2009 a déclaré régulier le licenciement de A du 17 mai 2007 et dit non fondées ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral. Ce même jugement a condamné B sàrl. à payer à A 290,98 € à titre de solde du salaire du mois de juin 2007.

Par exploit du 4 mars 2009, A a régulièrement relevé appel du jugement du 8 janvier 2009 et demande de le réformer.

A conteste la précision des motifs de la lettre de motivation du 18 juin 2007 basé uniquement sur des motifs économiques non détaillés.

Elle estime encore que par le courrier du 29 juin 2007, l'employeur ne peut substituer d'autres motifs, en l'occurrence des motifs d'absentéisme, aux motifs économiques indiqués précédemment le 18 juin 2007.

Il conviendrait de réformer la décision entreprise en ce qu'elle ne s'est pas basée sur les motifs économiques, imprécis, indiquées à l'appui du licenciement, mais sur des motifs d'absentéisme fournis par après, sans aucune relation avec des motifs économiques. Aucune des deux lettres ne répondrait par ailleurs aux conditions de précision légales.

A estime qu'en l'occurrence, seulement le licenciement pour motifs économiques peut être examiné et que le cumul entre motifs économiques et motifs personnels n'est pas permis.

Aussi, le motif économique ne serait pas donné, alors qu'une autre personne aurait été embauchée après son licenciement pour la remplacer.

A réclame en instance d'appel les montants de 3 624,50 € à titre de préjudice matériel et de 3 000 € à titre de préjudice moral ainsi que le montant de 494,16 € à titre de salaire pour la période du 1er au 14 juin 2007.

B sàrl. estime que pour justifier un licenciement, un employeur peut à la fois invoquer un motif personnel et un motif économique.

La partie intimée demande la confirmation du jugement entrepris.

En ordre subsidiaire, B sàrl. formule une offre de preuve par témoins.

La Cour constate qu'il est constant en cause que A a été licenciée par courrier recommandé du 17 mai 2007 qui est formulé dans les termes suivants:
« Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail conclu en date du 01.11.2006 avec notre entreprise.
En fonction de votre ancienneté de service, votre préavis légal est de 2 mois. Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

Par un courrier du 7 juin 2007, A a demandé les motifs à la base de son licenciement.

Par une lettre datée au 18 juin 2007, la société employeuse a communiqué à la requérante les motifs demandés.

Ce courrier est rédigé comme suit ;
« Suite à votre lettre de licenciement, nous avons le regret de vous informer que le motif de votre licenciement est de raison économique.
En effet, votre poste de femme de charge ne sera plus occupé. »

Le 26 juin 2007, A a protesté contre son congédiement.

Par lettre recommandée du 29 juin 2007, le mandataire de la société employeuse a communiqué de nouveaux motifs de licenciement à A en réponse à sa demande de motifs du 7 juin 2007.

Ce courrier est de la teneur suivante :

«Je vous écris en ma qualité de conseil de la société à responsabilité limitée B SARL, établie et ayant son siège social à L-(...).
Ma mandante vient de me remettre votre lettre de demande des motifs du 7 juin 2007, suite au licenciement avec préavis intervenu en date du 17 mai 2007.
Les motifs à la base du licenciement ainsi intervenu s'illustrent comme suit:

A la lecture des fiches de salaire on s'aperçoit que vous étiez depuis votre engagement en date du 1er novembre 2006, certificat médical à l'appui, absente de l'entreprise pendant les périodes du 12 au 22 décembre 2006, ainsi que pendant le 1er janvier et le 15 mai 2007.
Il va sans dire qu'un tel taux d'absentéisme élevé constitue une gêne indiscutable au bon fonctionnement du service de l'hôtel-restaurant et n'a plus permis à ma mandante de compter sur une collaboration régulière et efficace de votre part, bien au contraire.
Ceci étant d'autant plus vrai que l'établissement exploité par ma mandante est une petite entreprise familiale, employant à côté de 3 membres de la famille C, uniquement 3 autres personnes sous contrat de travail, votre personne incluse.
Depuis que la mère et la grand-mère de la dame C, ainsi que la dame D ont rejoint l'entreprise pour prêter main-forte à la dame C, suite à vos absences permanentes, votre engagement est malheureusement devenu superflu, ceci surtout si on considère que les objectifs commerciaux initiaux n'ont jamais pu être atteints.
Une comparaison entre les investissements faits dans l'entreprise à partir de sa constitution avec le chiffre d'affaires réalisé pour l'exercice 2006 n'a en fin de compte pas permis à ma mandante de payer une rémunération aussi élevée que celle prévue en votre faveur par le contrat de travail du 1er novembre 2006, le bilan de 2006 en dit long.
Compte tenu de ces différents éléments ma cliente n'a pas eu d'autre choix que de mettre un terme au contrat de travail conclu entre parties. »

La Cour retient que l'article que l'article 22 (2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat du travail, actuel article 124-5 (2) du code du travail précise que « L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, …, le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. »

Il résulte des travaux préparatoires relatifs à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat du travail, que le Conseil d'Etat avait à l'époque, relativement à l'article 22, préconisé le texte suivant : « L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, …, le ou les motifs du licenciement qui doivent être réels et sérieux. »

Le principe qu'il convient de retenir en l'espèce, est que les motifs doivent être énoncés avec précision et notamment, qu'ils doivent être sérieux.

Une fois les motifs du licenciement énoncés par l'employeur à la demande du salarié, ces motifs doivent répondre au critère de précision requis par la loi et définis par la jurisprudence.

La lettre du 18 juin 2007 qui énonce laconiquement que « *le motif de votre licenciement est de raison économique* » est imprécise dans la mesure où elle ne permet même pas à l'employeur de fournir des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés en vertu de l'article 124-11.(3) alinéa 2 du code du travail.

Le licenciement basé sur les motifs énoncés dans la lettre 18 juin 2007 doit par conséquent être déclaré abusif.

Après consultation de son avocat, le mandataire de l'employeur a fait parvenir à la salariée la lettre du 29 juin 2007, dans laquelle il est essentiellement question d'absences pour cause de maladie et non pas de problèmes économiques précis, corroborés par des chiffres et des bilans.

La loi sur le contrat du travail et les dispositions afférentes du code du travail ont mis l'accent sur le caractère sérieux du licenciement.

En énonçant dans la lettre du 18 juin 2007 des motifs exclusivement économiques pour, dans la lettre du 29 juin 2007, motiver le licenciement par des problèmes inhérents à la personne de la salariée, le caractère sérieux du licenciement requis par la loi n'est pas donné en l'espèce.

En conséquence, le licenciement de A du 17 mai 2007 doit être déclaré abusif.

L'offre de preuve présentée en instance d'appel par B sàrl. est à écarter pour n'être ni pertinente ni concluante.

A réclame en instance d'appel le montant de 3 624,50 € à titre de préjudice matériel

La Cour estime cependant que les deux mois de préavis ont été suffisants pour permettre à l'appelante de retrouver un emploi en tant que femme de charge, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

A réclame en outre le montant de 3 000 € à titre de préjudice moral.

Eu égard à l'ancienneté de l'appelante de moins d'un an dans l'entreprise et aux circonstances de l'affaire, il y lieu d'allouer à A des dommages et intérêts pour préjudice moral fixées à 1 000 €.

Le jugement de première instance est à réformer en conséquence.

A réclame encore actuellement le montant de 494,16 € à titre de salaire pour la période du 1er au 14 juin 2007.

Les juges de première instance ont fait une correcte appréciation des éléments de la cause et des pièces versées en disant fondée la demande de l'appelante de ce chef pour le montant de 290,98 € et en la déboutant pour le surplus. Le jugement de première instance est par conséquent à confirmer sur ce point par adoption de ses motifs.

B sàrl. réclame une indemnité de procédure de 1 500 €.

La demande de la partie intimée en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, étant donné que la partie déboutée de son action et devant assumer tous les dépens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

réformant :

déclare abusif le licenciement de A du 17 mai 2007 ;

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel non fondée et en déboute ;

fixe à 1 000 € les dommages et intérêts pour préjudice moral accrus à A ;

partant condamne B sàrl. à payer à A la somme de 1 000 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

quant aux arriérés de salaire, confirme le jugement entrepris ;

rejette la demande de la partie intimée basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne B sàrl. aux frais et dépens des deux instances, avec distraction, quant aux dépens de l'instance d'appel, au profit de Maître Chris SCOTT, sur son affirmation de droit.