Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize janvier deux mille onze.

Numéro 35839 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 L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Roland FUNK de Luxembourg du 5 mars 2010,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) l'association sans but lucratif B a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FUNK,

comparant par Maître Monique WIRION, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit FUNK,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 septembre 2010.

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

Par requête déposée le 1er avril 2009, A a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif B a.s.b.l. (ci-après l'association B) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 11 mars 2009 et de voir condamner l'association B à lui payer le montant de 7.070,58 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, elle exposa qu'elle avait été engagée en qualité de femme de charge par l'association B à partir du 16 décembre 2008 pour une durée de 18 mois dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active et qu'elle a été licenciée avec effet immédiat par un courrier recommandé du 11 mars 2009 pour une absence injustifiée l'après-midi du 9 mars 2009, des violences verbales et un refus d'ordre.

Elle affirma que le licenciement ne serait ni suffisamment précis au regard des exigences de la loi, ni ne reposerait sur des motifs réels et sérieux.

Elle exposa que l'absence du 9 mars 2009 était justifiée par le fait qu'elle se présentait auprès d'un employeur potentiel. Elle contesta pour le surplus avoir commis des violences verbales envers le dénommé C et avoir raccroché le téléphone à la dénommée D.

L'association B conclut au caractère justifié du licenciement au vu du comportement insouciant et du manque de respect de la requérante.

Par jugement rendu contradictoirement le 25 janvier 2010, le tribunal du travail, estimant que le caractère justifié du licenciement était d'ores et déjà établi, a déclaré ce dernier fondé et débouté A de sa demande, tout en faisant droit à la demande reconventionnelle de l'association B en restitution d'un téléphone portable de marque NOKIA, ainsi qu'à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par exploit d'huissier du 5 mars 2010, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

<u>Quant à la précision des motifs du licenciement</u>

L'appelante expose que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu que les trois motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, à savoir le motif d'une prétendue absence injustifiée le 9 mars 2009, celui d'avoir raccroché le téléphone à la technicienne administrative et enfin celui du prétendu abandon de poste du 11 mars 2009 répondaient au critère de précision requis par la loi.

Elle constate que dans la lettre de licenciement l'employeur s'est borné à relever deux absences injustifiées sans même faire la moindre allusion à une prétendue désorganisation de ses services.

Elle ajoute que « les premiers juges ont manifestement fait preuve d'un certain égarement en décidant que la faute grave tenant à une absence injustifiée n'est pas subordonnée à l'existence d'un préjudice subi par l'employeur, de sorte que ce dernier n'aurait pas besoin d'en faire état dans sa lettre de licenciement. »

L'association B demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Elle estime que la désorganisation des services n'a rien à voir avec le critère de précision des faits reprochés au salarié et que c'est uniquement au stade de l'appréciation de la gravité de la faute qui est reprochée au salarié qu'il doit être fait référence à la désorganisation des services et non pas pour apprécier le caractère de précision d'un fait gisant à la base du licenciement.

Elle ajoute que par ailleurs, dans la mesure où l'appelante a reconnu en première instance avoir été absente l'après-midi du 9 mars 2009 de son lieu de

travail sans apporter la moindre explication, elle ne saurait invoquer en appel le défaut de précision attaché à cette faute qui lui est reprochée.

Le jugement entrepris a correctement retenu que trois des quatre motifs du licenciement, à savoir l'absence injustifiée durant l'après-midi du 9 mars 2009, le fait d'avoir raccroché au téléphone à la technicienne administrative D et l'abandon de poste du 12 mars 2009, répondent au critère de précision requis par la loi.

A titre superfétatoire, il échet d'ajouter que la lettre de licenciement précise les circonstances dans lesquelles les fautes reprochées à la salariée se sont déroulées, et notamment l'attente de l'employeur d'avoir des explications, attente matérialisée plus spécialement par les demandes d'explications de D et de C.

Le fait que l'employeur a, à plusieurs reprises, pris l'initiative de demander des explications quant à l'absence de la salariée démontre que cette absence a causé des problèmes dans l'entreprise et a été une cause de désorganisation.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Quant à la réalité et au caractère sérieux des motifs

L'appelante conteste le caractère injustifié de l'absence qui lui est reprochée et affirme qu'elle avait l'autorisation de son employeur pour aller se présenter à un employeur potentiel.

Elle ajoute que l'employeur n'a pas fait état de la moindre désorganisation de ses services suite à l'absence reprochée.

L'association B fait plaider qu'il résulte du jugement de première instance que l'appelante ne conteste pas avoir été absente de son lieu de travail l'après-midi du 9 mars 2009.

Elle explique qu'en date du 9 mars 2009, elle avait autorisé l'appelante à se rendre en fin de matinée à un entretien d'embauche chez un nouvel employeur potentiel, la société E S.A., entretien qui a eu lieu en fin de matinée ; que ces faits et notamment l'heure de l'entretien n'ont pas été contestés par la partie appelante en première instance, de sorte qu'elle est mal venue actuellement de prétendre que ce dernier se serait déroulé l'après-midi du 9 mars 2009, ce qui justifierait son absence.

Elle rappelle que dans le mesure où la présence d'un salarié sur son lieu de travail est une obligation de résultat, la charge de la preuve d'une justification

sérieuse de son absence incombe au salarié ; qu'une telle preuve n'étant pas rapportée en l'espèce, c'est à bon droit que le juge de première instance a retenu comme fondés et justifiés les faits reprochés à A dans la lettre de licenciement.

Elle offre de prouver par témoins les faits suivants :

« 1. En date du 9 mars 2009 dans la matinée, Mme A s'est absentée de son lieu de travail afin de se rendre à un entretien d'embauche chez un nouvel employeur, entretien qui a eu lieu en fin de matinée, d'après M. F de la société E S.A.
Suite à cet entretien auprès de la société E S.A., Mme A aurait dû revenir sur son lieu de travail pour y travailler jusqu'à 16.00 heures, ce qu'elle n'a pas fait sans en avertir son employeur.
2. Le 11 mars 2009, Mme A a été convoquée dans le bureau de M. C, agent de développement, qui devant témoin lui a demandé des explications quant à son absence injustifiée de l'après-midi du 9 mars 2009.
Sur ce, Mme A s'est tout de suite emportée : « On n'est pas au tribunal ici, j'ai tous les droits… je n'ai pas d'explication à donner concernant mon absence de l'après-midi du 9 mars 2009.
Sur ce, Mme A est partie en abandonnant son lieu de travail pour ne plus y revenir de la journée, ni le lendemain. »

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'appelante ne conteste pas son absence le 9 mars 2009 après 11 heures, mais elle reste en défaut de justifier son absence pour le restant de la journée de travail, l'employeur considérant comme justifiée sa seule absence pendant la durée de l'entretien, soit jusqu'à 12.30 heures, mais non pour tout l'après-midi.

Elle ne conteste pas non plus avoir quitté son poste prématurément le 11 mars 2009 après avoir été interpelée par son supérieur hiérarchique.

La réalité des faits reprochés résulte des éléments du dossier et le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a décidé que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement était établi et que ce dernier était justifié.

<u>Quant au préjudice</u>

L'appelante demande la condamnation de la partie intimée à lui payer 2.500 € à titre de préjudice moral, 3.283,48 € à titre d'indemnité de préavis et 1.287,10 € à titre de préjudice matériel.

La partie intimée conteste ces montants, surtout le préjudice moral alors que l'appelante n'a même pas travaillé trois mois chez l'intimée, et le préjudice matériel, alors qu'elle a recommencé à travailler chez un nouvel employeur quelques 19 jours après son licenciement, soit le 1er avril 2009.

Le licenciement étant justifié, le jugement entrepris a à juste titre déclaré la demande en indemnisation de A non fondée.

Quant à la demande reconventionnelle

L'appelante soutient avoir remis le téléphone portable en sa possession à son ancien employeur, et ce peu après son engagement alors qu'elle a dû constater que ce dernier ne fonctionnait pas et qu'elle a préféré utiliser son propre téléphone mobile.

Le jugement de première instance a décidé correctement que la salariée reste en défaut d'établir ou d'offrir en preuve qu'elle a remis le téléphone litigieux à son employeur, de sorte que la demande reconventionnelle est fondée.

Il est à confirmer sur ce point.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, sans demander ni la confirmation ni la réformation du jugement entrepris, se contente de reformuler sa demande de première instance à laquelle le jugement entrepris a pourtant pleinement fait droit.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer.

A et l'association B sollicitent des indemnités de procédure de respectivement 1.250 € et 2.000 €.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'établissant qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

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 déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Monique WIRION, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.