Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept juillet deux mille onze.

Numéro 36860 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A. établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 7 décembre 2010,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Tom KRIEPS, 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 TAPELLA,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 mai 2011.

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

Par requête déposée le 17 juin 2009, B a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la S.A. A, pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'irrégulier et d'abusif, divers montants indemnitaires.

A l'appui de sa demande, la requérante exposa qu'elle a été au service de la défenderesse à partir du 31 janvier 2000 et qu'elle s'est vue notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 1er juin 2009.

Par jugement rendu contradictoirement le 5 mars 2010, le tribunal du travail, estimant la lettre de licenciement suffisamment précise, a admis la S.A. A à prouver par témoins les faits suivants :
« En date du 29 mai 2009, vers 17.18 heures, sans préjudice quant à des indications plus précises, Madame B a contacté par téléphone Madame C, épouse de Monsieur D.
Lors de cet échange, Madame B a copieusement menacé et insulté Madame C.
Ces faits se sont produits en présence des deux témoins et salariés, Madame E et Monsieur F, qui étaient venus payer une visite de contrôle à Madame B à son lieu de travail prédominant à Luxembourg-Dommeldange, (…)
Suite à cela, les deux salariés ont été obligés de contenir Madame B qui menaçait de tout casser dans l'appartement ».

Suite à l'accomplissement de cette mesure d'instruction, le tribunal a, par jugement du 29 octobre 2010, déclaré le licenciement abusif et condamné la S.A. A à payer à la salariée les montants de 8.505,80 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, de 2.126,45 € du chef d'indemnité de départ, et de 2.500 € du chef de préjudice moral, et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 5.558,86 €.

Par exploit d'huissier du 7 décembre 2010, la S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce dernier jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement justifié et de la décharger des condamnations encourues en première instance.

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

La partie appelante reproche au jugement entrepris d'avoir retenu dans sa motivation qu'« il y a lieu de constater que si le comportement de la requérante ce jour-là a été inapproprié, il convient cependant de tenir compte qu'il s'agit d'un fait unique d'une gravité insuffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de services de presque dix années ».

Elle affirme que cette constatation est en nette opposition avec le jugement avant dire droit du 5 mars 2010 ayant ordonné des enquêtes par témoins concernant la réalité des motifs du licenciement, alors que le recours à cette mesure d'instruction implique nécessairement que les faits auraient une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, pour autant qu'ils soient établis.

Le jugement du 5 mars 2010, avant d'admettre l'offre de preuve de l'employeur, a dit que « Dès lors, en présence du comportement tel que décrit dans la lettre de licenciement et à supposer ce comportement établi, le licenciement de la requérante pourrait éventuellement reposer sur une cause légitime. »

C'est précisément l'enquête ordonnée qui a été destinée à révéler l'étendue exacte de la gravité du comportement de la salariée, comportement finalement qualifié par le jugement du 29 octobre 2010.

Il n'existe dès lors aucune contradiction entre les deux décisions.

La société appelante ajoute que l'ancienneté relativement importante de la salariée n'est nullement une excuse pour son comportement, alors qu'il est en outre établi par les enquêtes qu'elle a dû être empêchée de causer des dégâts à l'intérieur

de l'appartement de l'employeur, puisqu'elle venait de s'emparer d'un objet en laiton pour commencer à marteler un secrétaire en menaçant de « tout casser ».

L'intimée soutient qu'aucune insulte précise ni aucune menace ne sont rapportées par les témoins et qu'elle a été poussée à bout par la remarque de Madame C lui disant que si elle le voulait, elle pouvait <u>également</u> se mettre en maladie, ce qui aurait constitué une allusion perfide à la mise en maladie de son époux.

Il échet de citer le passage suivant dans la déposition du témoin E : « (…) Au téléphone, j'ai entendu que Madame C disait à la requérante que si elle voulait, elle pouvait également se mettre en maladie. Là, la requérante excédait, perdait le contrôle et a fait une crise de nerfs. Là, excédée, elle a pleuré très très fort. Après ça, elle a pris un objet en laiton et a commencé à marteler le secrétaire. J'ai essayé de la calmer. Elle n'a rien cassé et je lui ai repris l'objet. Elle avait jeté ses propres clefs par terre et son propre téléphone. (…). »

Le témoin F de son côté relate : « (…) J'étais sur la rue et j'ai entendu des cris. Je retournais à l'appertement et je voyais en entrant que la requérante était en train de s'énerver avec une statuette. Elle étant en pleurs, la conversation téléphonique était déjà terminée, elle était très énervée. Nous l'avons sortie de l'appartement et nous avons essayé de la calmer. »

S'il est exact que le comportement de la salariée doit être qualifié d'hystérique et en principe d'inacceptable, force est cependant de constater qu'il s'agit d'un fait unique et qu'aucun dégât n'a été causé à la propriété de l'employeur.

Le jugement entrepris a donc pu correctement décider que le fait en question était d'une gravité insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une ancienneté de services de presque dix années, et que le licenciement était par conséquent abusif.

<u>Quant aux montants</u>

B relève appel incident contre la disposition du jugement entrepris déclarant que son préjudice matériel était inexistant malgré la prise en compte d'une période de référence de six mois.

Elle demande à la Cour de fixer la période de référence à 12 mois et de lui allouer un montant de 7.293,29 € pour préjudice matériel.

La société appelante demande, en ordre subsidiaire et en cas de confirmation du jugement quant au licenciement, de réduire la période de référence à 4 mois.

L'ancienneté de services de la salariée ayant été de neuf années, le jugement entrepris lui a alloué à bon escient une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire et une indemnité de départ d'un mois.

Force est de constater que la société appelante ne demande pas à voir retrancher le montant des indemnités de chômage touchées par la salariée du montant de l'indemnité compensatoire de préavis faisant l'objet de la condamnation de première instance. Le montant alloué de ce chef à la salariée est par conséquent à maintenir.

C'est encore à juste titre que le jugement de première instance a déclaré non fondée la demande de l'intimée concernant le préjudice matériel.

En effet, la période de six mois couverte par l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire pour retrouver un emploi et l'indemnité allouée couvre adéquatement le préjudice lié au licenciement.

Il s'ensuit que l'appel incident de la salariée n'est pas fondé.

Le montant de 2.500 € alloué du chef de préjudice moral l'a été à bon droit et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

<u>Quant à la demande de l'ETAT</u>

L'ETAT interjette appel incident et demande le remboursement du montant de 27.535,30 € principalement contre la société appelante, et subsidiairement contre l'intimée.

La période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis s'étend du 1er juin au 30 novembre 2009.

Durant cette période, l'ETAT a versé la somme de 5.558,86 € à titre d'indemnités de chômage à la salariée.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué ce montant à l'ETAT.

La société appelante demande la condamnation de la salariée à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €.

Cette demande n'est pas fondée, la partie déboutée de son recours ne pouvant 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 les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la S.A. A en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne la S.A. A aux frais et dépens de l'instance.