Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq juillet deux mille douze.

Numéro 36745 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 20 août 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pascale MILLIM, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Yves KASEL, 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 GLODEN,

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 1er mars 2011.

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

Par requête déposée le 6 août 2008, A convoqua devant le tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 3.000 € du chef d'indemnisation de son préjudice moral ainsi que la somme de 10.000 € du chef d'indemnisation de son préjudice matériel.

A demanda l'exécution provisoire du jugement à intervenir et l'obtention d'une indemnité de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

En cours d'instance la requérante déclara qu'elle entendait renoncer à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et versa un décompte actualisé relatif à son préjudice matériel aux termes duquel elle réclama le montant de 1.790,42 €.

La société B SARL réclama reconventionnellement une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à A.

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 13.782,87 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Les faits

A avait été engagée par la société à responsabilité limitée B suivant un contrat de travail à durée indéterminé avec effet au 15 septembre 2005 en la qualité de coiffeuse.

Par lettre recommandée datée du 8 octobre 2007, A a été licenciée avec un préavis de deux mois, avec dispense de travailler.

Par lettre recommandée datée du 11 octobre 2007, A a demandé les motifs de son licenciement et qui lui furent communiqués par lettre recommandée du 5 novembre 2007.

Par lettre du 9 novembre 2007, A contesta les motifs du licenciement.

A a fait plaider que la lettre de motivation ne revêtirait pas le caractère de précision légalement requis et notamment elle critiqua que la lettre ne spécifierait pas les noms des clientes auxquelles elle aurait permis de payer ultérieurement leurs prestations, à part Madame C. Elle contesta encore la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement. Elle fut d'avis que les faits lui reprochés seraient dépourvus de tout caractère de gravité justifiant son renvoi, même avec préavis, et contesta les motifs allégués par son ancien employeur et que le licenciement intervenu en date du 8 octobre 2007 serait dès lors abusif.

La société B estima que la lettre de licenciement répondait aux critères de précision prévus par la loi et conclut au débouté des demandes d'A.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, elle a versé des attestations testimoniales et a offert encore de prouver les faits par l'audition de témoins.

La société employeuse estima en effet qu'A avait non seulement omis d'encoder et d'encaisser certaines prestations, mais, de surcroît encore, ne l'en avait pas informée, ce qui aurait entraîné une perte complète de confiance en sa salariée. A titre subsidiaire, la société employeuse contesta les montants réclamés par la requérante.

Par jugement du 24 juin 2010, le tribunal du travail a donné acte à A de ce qu'elle avait renoncé à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure; a donné

acte à la société B SARL de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure; et a dit que le licenciement avec préavis d'A, intervenu le 8 octobre 2007, est régulier et légitime; a dit non fondées les demandes d'A tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral; partant l'en a débouté; ainsi qu'a débouté l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de sa demande; a dit non fondée la demande de la société B SARL tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure et l'en a débouté; et a condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a estimé que la lettre de licenciement suffit aux critères de précision requis par la loi, indiquant de façon détaillée les faits ayant motivé le congédiement de la requérante, à savoir le fait de ne pas avoir encodé ni encaissé à plusieurs reprises des prestations de coiffure à certaines clientes et de ne pas en avoir informé l'employeur, les reproches étant illustrés avec des exemples, précisant les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier un licenciement pour l'employeur.

Pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal, à l'analyse des éléments du dossier soumis à son appréciation, a constaté que les faits reprochés à Arésultent d'ores et déjà des éléments de la cause, notamment des attestations testimoniales produites en cause qui présentent des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyens de preuve de sorte qu'il a estimé inutile d'entendre leurs auteurs par la voie d'enquête.

Le tribunal a encore considéré que le fait de permettre à un client, affirmant avoir oublié son porte-monnaie, de venir payer plus tard les prestations effectuées n'est pas constitutif d'une faute, mais qu'en l'occurrence, le fait pour A de ne pas avoir enregistré ces soins et surtout, de ne pas en avoir informé l'employeur, de sorte que si ces clientes ne s'étaient pas présentées ultérieurement pour effectuer le paiement des prestations, l'employeur n'aurait jamais pu leur réclamer les sommes en question, alors qu'aucune trace de ces soins n'existait dans la comptabilité et que de plus, ce n'est que de manière fortuite que l'employeur a eu connaissance de ces faits, alors que les trois clientes en question s'étaient manifestées pendant que la requérante était en congé, peut entraîner la perte de confiance de l'employeur en sa salariée.
Le tribunal a décidé de prendre en compte les attestations versées par A à titre de simple renseignement parce qu'elles ne correspondent pas aux exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

En l'absence de preuve qu'A aurait eu l'intention de détourner de l'argent au préjudice de son employeur, le tribunal a retenu qu'il n'en reste pas moins que les trois faits lui reprochés sont de nature à ébranler la confiance du patron en son salarié.

Le tribunal a rejeté l'offre de preuve formulée en cause pour être superfétatoire, la faute ressortant à suffisance des éléments acquis au dossier.

Le tribunal a constaté dès lors que le licenciement avec préavis, intervenu le 8 octobre 2007, est fondé et que les demandes d'A en réparation de ses préjudices moral et matériel ne sont partant pas fondées.

Le tribunal a rejeté la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, basée sur l'article L. 521-1.(5) du Code du travail, au motif que le licenciement n'a pas été déclaré abusif.

Par exploit du 29 août 2010, A a interjeté régulièrement appel contre ce jugement et demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement abusif et vexatoire et de condamner la société B SARL à lui payer la somme de 3.000 € du chef d'indemnisation de son préjudice moral, ainsi que la somme de 1.790 € du chef d'indemnisation de son préjudice matériel.

A réitère en appel les moyens invoqués en première instance.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, interjette appel incident contre le jugement entrepris et demande de condamner en ordre principal la société B SARL au remboursement des indemnités de chômage pour un montant de 13.782,87 € avec les intérêts légaux avancés par lui à A, et ce en cas de réformation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement et en ordre subsidiaire l'appelante aux mêmes montants en cas de confirmation du jugement de première instance.

Dans ses conclusions notifiées le 27 janvier 2011, Amaintient sa demande et ses moyens et à titre subsidiaire formule une offre de preuve par l'audition des témoins C, D et E. Elle demande encore de déclarer l'appel de l'ETAT irrecevable**,** sinon non fondé.

La société B SARL demande la confirmation pure et simple du jugement intervenu en première instance et formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve par l'audition des témoins F et G. Elle demande de débouter l'appelante de toutes ses demandes et conteste les dommages moral et matériel réclamés et demande de déclarer irrecevable l'offre de preuve faite par l'appelante de même que les attestations versées pour n'être ni pertinentes, ni concluantes, ainsi que de la débouter de sa demande sur base de l'article 240 nouveau code de procédure civile et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel

A conteste dans ses conclusions en réponse cette demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'intimée et maintient ses autres demandes et moyens.

Par conclusions du 14 décembre 2011, A formule encore une offre de preuve par l'audition d'un nouveau témoin H.

La société B SARL fait valoir encore que si A ne conteste nullement avoir fourni des prestations sans les avoir encodées et facturées sur place et sans en informer son employeur, elle ne saurait excuser son geste pour la première fois en appel, par des accusations portées contre une ancienne collègue de travail, alléguant que cette dernière aurait commis des faits similaires. Par ailleurs, elle insiste sur les contradictions contenues dans les conclusions de l'appelante qui dans un premier temps affirma que l'encodage des prestations litigieuses n'était pas prévu dans son contrat de travail pour soutenir ensuite que cet encodage n'était prévu qu'au moment du paiement. Il n'appartenait pas à la coiffeuse d'accorder des délais de paiement aux clientes sans en avertir l'employeur et relever l'identité de ces clientes.

I) La régularité du licenciement

La Cour renvoie concernant les faits et circonstances de l'affaire à la relation exhaustive et correcte faite par le tribunal du travail.

Concernant la précision des motifs du licenciement et leur gravité, la Cour adopte en cela la motivation du tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

Les faits invoqués sont d'ores et déjà établi à suffisance par les attestations testimoniales versées, régulières en la forme et non énervées par celles produites par l'appelante.

Les juges de première instance ont partant retenu à juste titre que les faits en soi ne sont pas contestés.

La loi autorise en effet le licenciement avec préavis non seulement à titre de sanction d'une faute commise par le salarié, mais pour tout motif réel et sérieux en rapport avec la conduite du salarié ou les intérêts légitimes de l'entreprise. Il s'ensuit qu'il faut admettre que l'employeur peut toujours procéder à un licenciement non pas à titre de sanction, mais dans l'intérêt légitime de son entreprise en faisant valoir que les agissements du salarié ont détruit la confiance qui doit nécessairement présider aux relations de travail.(TT 4 mai 1990 no 1613/90 Glod/ Arbed).

La salariée a commis à trois reprises des fautes similaires qui constituent des refus d'ordre manifestes graves dans la mesure où elle a, en pleine connaissance de cause, et ce malgré des instructions précises qu'il faut encoder les prestations effectuées sur les clientes, prendre leurs adresses et avertir la société du défaut de paiement des clientes, continué à ne pas exécuter les ordres donnés, se déchargeant sur la bonne volonté de ces clientes. Elle a par ailleurs manifestement méconnu les prescriptions du règlement intérieur de la société et les instructions de service et ce encore au mépris des règles de comptabilité les plus élémentaires.

Les conséquences des refus d'ordres de la salariée sont graves dans la mesure où elle n'a pas pu remplir son obligation contractuelle principale à savoir exécuter son travail selon les règles internes et ce à plusieurs reprises. Elle a ainsi risqué de causer préjudice à son employeur et ce peu importe une intention frauduleuse ou non de sa part, en effectuant des prestations à titre gratuit sans les encoder et surtout ne prenant pas les coordonnées des clientes défaillantes se fiant à leur bonne foi pour revenir régler leurs dettes. L'employeur ne pouvant pâtir d'une situation intolérable en raison des refus d'ordres manifestes.

Le tribunal a ainsi à juste titre pour des motifs que la Cour adopte, retenu que les agissements précités de A commis sciemment ou par omission, et de ne pas avoir informé l'employeur à temps des retards de paiement de certaines clientes et de son implication personnelle sont de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

A justifie, à l'heure actuelle en instance d'appel, à tort son geste par des accusations portées contre une ancienne collègue de travail. Ses affirmations laissent d'être établies et ne sauraient en aucun cas excuser son comportement fautif.

C'est encore par une appréciation correcte des témoignages recueillis en cause et par de justes motifs auxquels la Cour renvoie et qui répondent aux conclusions prises en appel que les juges de première instance ont retenu que l'intimée avait rapporté la preuve des faits invoqués et que ceux-ci étaient d'une gravité suffisante pour justifier, malgré l'ancienneté de service de deux ans de l'appelante, son licenciement avec préavis et qu'ils ont en conséquence déclaré ce dernier régulier et ont débouté l'appelante de sa demande en dommages-intérêts.

Les offres de preuve présentées en instance d'appel sont partant à écarter comme étant superfétatoires.

Le jugement déféré est partant à confirmer.

Le recours de l'ETAT

Eu égard aux circonstances de la cause qui résultent à suffisance de droit des pièces du dossier, la Cour partage l'avis des juges de première instance en ce qu'ils ont considéré que « *le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement de la requérante, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, basée sur l'article L. 521-1 (5) du Code de travail, est à rejeter.* ».

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a débouté l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de sa demande.

Les appels principal et incident ne sont pas fondés, le jugement déféré est partant à confirmer.

La société B SA réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais déboursés par elle non compris dans les dépens, la demande est à rejeter.

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 non fondés,

Confirme le jugement déféré dans la mesure où il a été entrepris ;

Rejette la demande de société B SA basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Yves KASEL qui le demande, affirmant en avoir fait l'avance.