Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six décembre deux mille douze.

Numéro 37729 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 août 2011,

comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) l'établissement d'utilité publique B, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, 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,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 mai 2012.

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

Par requête du 6 octobre 2009, A fit convoquer son ancien employeur l'établissement d'utilité publique b (ci-après la B) pour lui réclamer suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, des montants indemnitaires d'un montant total de 17.078,87 euros.

Au service de B depuis le 1er juillet 2006 suivant contrat à durée indéterminée du 30 juin 2006 en qualité d'aide-comptable à raison de 30 heures par semaine, A fut licenciée le 29 juin 2009 avec le préavis légal.

Le poste de A consistait en l'accueil téléphonique des donateurs, toute l'activité liée à la gestion des dons dits « normaux » càd ceux faits régulièrement au cours de l'année, et des dons dits « spéciaux » relatifs à la journée mondiale des Lépreux, ainsi que de l'envoi des lettres de remerciement et de quittances des donateurs.

Constatant l'incapacité professionnelle de A à accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées ainsi que son attitude désobligeante à l'égard de ses collègues et de ses chefs plus particulièrement à partir de la fin de l'année 2008, l'employeur la licencia en raison d'une part, de son incapacité professionnelle dans l'exécution de son travail, à savoir son incapacité à gérer les priorités et sa désorganisation dans son travail, d'autre part, en raison de ses incapacités à respecter les règles internes à l'établissement telles que le respect de l'horaire de travail et la prise de congé et enfin, son attitude anti-collégiale.

A contesta tant la réalité que le sérieux et la gravité des motifs lui reprochés.

Par jugement du 3 décembre 2010 le tribunal du travail ordonna des enquêtes afin de permettre à la B de prouver certains des faits invoqués dans la lettre de motivation.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal a, dans son jugement du 24 juin 2011 dit que le licenciement est régulier et débouté A de toutes ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a conclu que les faits offerts en preuve sont établis à suffisance de droit par les divers témoignages entendus.

Il a encore retenu : *« En outre et surtout, il se dégage clairement des déclarations des témoins entendus que les manquements tels que les retards constatés, son manque de rigueur, ne trouvent pas une justification dans un surcroît d'activité, d'une modification des conditions de travail ou encore d'un accroissement des responsabilités de la requérante. Bien au contraire, il se dégage de ces témoignages que la défenderesse a dans un premier temps essayé de réorganiser et d'alléger les tâches confiées à la requérante. Il résulte encore de ces témoignages que les diverses tâches confiées à la requérante et pour lesquelles elle a été engagée étaient réalisables, mais qu'il fallait s'organiser.*
Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'admettre la requérante à son offre de preuve par expertise tendant à rapporter qu'elle a été débordée, ce fait étant d'ores et déjà contredit par les déclarations claires et précises du témoin F entendu lors de la contre-enquête et ce fait n'étant pas de nature à excuser les autres reproches avancés à l'égard de la requérante et rapportés par les témoins entendus.
Dès lors, cette insuffisance de performance professionnelle de la part de la requérante, pris ensemble avec le reproche tenant à ses retards, à son comportement, constituent des manquements professionnels suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.
En conséquence, le licenciement avec préavis intervenu le 29 juin 2009 est à déclarer régulier. »

Par acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA de Esch-sur-Alzette du 16 août 2011, A a régulièrement relevé appel dudit jugement.

Elle demande de dire fondé son appel et de voir déclarer le licenciement du 29 juin 2009 abusif, partant de condamner l'employeur à lui payer un montant de 1,00 euros symbolique à titre de dommage moral et un montant de 17.078,87 euros à titre de dommage matériel.

A titre subsidiaire, elle demande de l'admettre à prouver par expertise comptable : « qu'il lui était impossible d'absorber la masse de travail lui confiée par l'employeur avec un contrat de travail de 30 heures par semaine, sans accuser un retard dans son travail. »

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris et au rejet de la demande de A en institution d'une expertise comptable pour être ni pertinente ni concluante.

Chacune des parties analyse le contenu des dépositions des témoins entendus à sa manière pour arriver à des conclusions contraires.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi requiert la condamnation, soit de la partie appelante, soit de la partie intimée au règlement du montant de 17.078,87 euros avancé par lui au titre de chômage pour la période de septembre 2009 à août 2010 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

C'est à bon droit que le tribunal du travail, suite à une lecture correcte des déclarations des témoins entendus en première instance, a décidé que la B avait rapporté la preuve du caractère régulier et justifié du licenciement avec préavis prononcé à l'égard de A.

En effet les témoins C, D et E, ont tous confirmé les reproches faits par l'employeur à la salariée tant au niveau de son incapacité à gérer les priorités an niveau professionnel, que de sa désorganisation au niveau du travail lui confié, notamment au niveau de la gestion des dons, enfin de son absence de respect de l'horaire de travail ainsi que de la prise de ses congés.

Le tribunal a encore à bon droit retenu que les déclarations des témoins entendus lors de la contre-enquête ne sont pas de nature à énerver celles des témoins entendus lors de l'enquête principale.

Il a finalement à bon escient décidé qu'il résultait de ces déclarations que les manquements reprochés à la salariée, tels que les retards, son manque de rigueur ne trouvaient pas une justification dans un surcroît d'activité et que les diverses tâches lui confiées étaient réalisables à la condition d'être organisé, pour écarter l'offre de preuve par expertise tendant à démontrer que le travail lui confié n'était pas réalisable pratiquement.

La Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que le fait offert en preuve par expertise a déjà été contredit par les déclarations des témoins entendus, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a décidé que cette insuffisance de performance professionnelle de la part de A, pris avec le reproche tenant à ses retards, à son comportement, constituent des manquements suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis et en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes d'indemnisation.

Le jugement est encore à confirmer par adoption de ses motifs en qu'il a rejeté la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG dirigée tant contre l'employeur que la salariée.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Eu égard à l'issue du litige en instance d'appel, la demande de A est à rejeter.

Il ne paraît cependant pas inéquitable, pour le même motif, d'allouer à la B une indemnité de procédure de 750 euros.

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 l'appel recevable,

le déclare non fondé et en déboute,

confirme le jugement rendu par le tribunal du travail le 24 juin 2011,

condamne A à payer à B une indemnité de procédure de 750 euros,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Anne-Marie SCHMITT qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.