Arrêt N° 83/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept juin deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00913 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 7 septembre 2018,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 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 WEBER,

comparant par Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 mars 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 11 août 2016, A demanda la convocation de la société à responsabilité limitée S1 (ci-après la société S1) à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 12 mai 2015 et de la condamner au paiement des montants suivants, ou de tout autre montant, même supérieur, à arbitrer par le tribunal, avec les intérêts légaux à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde:

- préjudice moral 1.800,00 euros
- préjudice matériel 2.761,09 euros
- indemnité de départ 1.401,26 euros.

Elle sollicita encore la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et se réserva expressément le droit d'augmenter sa demande.

À l'appui de sa demande, A fit valoir avoir été engagée, dans un premier temps, sur base d'un contrat de travail à durée déterminée du 25 mai 2010, puis suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 mai 2012, en qualité de secrétaire, par la société S2, devenue par après la société S1, qui a procédé à son licenciement avec préavis par lettre recommandée du 12 mai 2015.

Par courrier recommandé du 27 mai 2015, A a demandé les motifs à la base du licenciement avec préavis, demande à laquelle la société S1 a répondu par courrier recommandé du 26 juin 2015, en commençant par évoquer deux avertissements écrits des 30 avril et 13 novembre 2014, émis en raison d'un comportement jugé inadmissible à l'égard de l'employeur et dénigrement de l'employeur lors d'une formation à laquelle A a participé les 11 et 12 novembre 2014. Les motifs du licenciement ont trait, en résumé, à des actes d'insubordination à l'égard de l'employeur, un manque de motivation de la salariée dans la réalisation du travail, ainsi que des perturbations et gênes occasionnées par elle au sein de l'entreprise employeuse.

Par courrier du 24 août 2015 du syndicat « *CSC Service Frontalier* », A fit contester les motifs à l'origine du licenciement.

A critiqua le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Elle réclama, outre le dédommagement suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, la condamnation de son ancien employeur à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

La société S1 s'opposa à l'ensemble des demandes de A.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 13 juillet 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 12 mai 2015 à l'égard de A ;
- dit non fondée les demandes en indemnisation de ses préjudices moral et matériel ;
- constaté que l'indemnité de départ a été versée à A;
- laissé les frais à charge de A.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a jugé que même s'il s'agit de comportements désagréables qui pourraient être classés d'anodins pris isolément, mais dans leur ensemble, les remarques désobligeantes et irrespectueuses de A sont de nature à légitimer la décision de la licencier, surtout en tant que salariée démotivée. Il a estimé que la réalité des motifs ressort des attestations testimoniales versées en cause et que l'employeur pouvait invoquer les comportements fautifs repris dans les lettres d'avertissement, si des faits postérieurs à ceux ayant fait l'objet des avertissements sont intervenus.

Le tribunal a conclu au caractère réel et sérieux des motifs, de sorte que la demande tendant à l'indemnisation des préjudices subis suite au licenciement a été rejetée pour être non fondée.

Par acte d'huissier de justice du 7 septembre 2018, A a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 13 juillet 2018, qui lui a été notifié en date du 23 juillet 2018.

Elle demande, par réformation, de :

- faire droit à sa requête introductive d'instance du 12 mai 2015 ;
- condamner la société S1 à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la date de la requête introductive d'instance jusqu'à solde :

- dommage matériel : 2.761,09 euros
- dommage moral : 1.800,00 euros

- condamner la société S1 à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile « *tant pour l'instance que pour l'appel* », il y a lieu de lire « tant pour la première instance que pour l'instance d'appel » ;
- condamner la société S1 aux frais et dépens des deux instances ;
- lui donner acte qu'elle entend se réserver le droit d'augmenter ou d'adapter sa demande en cours d'appel.

À l'appui de son appel, A indique à la base de sa demande en réformation les articles 61 et 249 alinéa 1er du nouveau code de procédure civile, dès lors que le tribunal du travail de Diekirch n'aurait pas fait une application conforme de la loi en déduisant de prétendues fautes non établies, des causes réelles et sérieuses à la base du licenciement. Elle relève qu'elle aurait contesté la véracité des attestations testimoniales versées par son ancien employeur. Elle ne tire toutefois aucune conséquence juridique de ce développement, qui ne se trouve pas non plus repris dans le dispositif de son acte d'appel.

A soulève l'imprécision des motifs, avant d'énumérer ses critiques relatives au contenu des attestations testimoniales, pour conclure qu'elles ne peuvent établir les faits lui reprochés, ni leur gravité.

La partie intimée se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'appel en la pure forme. Quant au fond, elle demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris. Elle considère que les attestations testimoniales par elle versées prouvent la réalité des reproches formulés à l'encontre de l'appelante. À titre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve par toute voie de droit et notamment par l'audition de cinq témoins.

En dernier ordre de subsidiarité, la société S1 conteste l'existence d'un quelconque préjudice moral dans le chef de A, qui n'aurait pas établi avoir effectué des démarches actives pour retrouver un emploi.

La société S1 requiert finalement une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel, à chaque fois sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A réplique que son préjudice moral est bien réel, du fait qu'elle aurait été victime d'une mesure injustifiée, qu'elle aurait dû chercher un emploi et qu'elle était confrontée à un avenir professionnel et financier incertain.

<u>Appréciation de la Cour</u>

La Cour précise d'emblée qu'elle n'est pas saisie sur base des articles 61 et 249 alinéa 1er du nouveau code de procédure civile, ces articles étant uniquement énoncés dans la motivation de l'acte d'appel, sans qu'aucune conséquence juridique n'en soit tirée.

En instance d'appel, A conteste tant la précision que la réalité et la gravité des motifs gisant à la base de son congédiement, pour conclure à l'allocation de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, ainsi que pour demander une indemnité de départ.

Quant à la régularité du licenciement

- La précision

L'indication des motifs d'un licenciement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du congédiement.

La lettre de motivation du 26 juin 2015 (telle que versée en pièce « 5 » de la farde de Me Virginie Brouns) débute par des « *remarques liminaires* » qui concernent deux lettres d'avertissement :

- une du 30 avril 2014, rédigée pour « *comportement inadmissible* » de A envers B, associé de la société employeuse,
- une du 13 novembre 2014, envoyée suite au dénigrement de l'employeur lors d'une formation à laquelle A a pris part à l'extérieur de la société S1 les 11 et 12 novembre 2014.

Le contenu de ces courriers étant repris dans la lettre de motivation, ils respectent les critères de précision retenus tant par la loi que par la jurisprudence.

La lettre enchaîne sur le motif d'« *insubordination à l'égard de votre employeur et manque de motivation dans la réalisation de votre travail* », avec des exemples sur presque une page de faits se rattachant audit reproche. Cette énumération, certes longue, n'est cependant pas plus précise, parce qu'elle manque d'explication sur le contexte, respectivement la fréquence, voire sur le moment exact de la survenance des faits.

Ni la Cour, ni A ne peuvent en vérifier le caractère légitime, sauf pour les motifs suivants, qui sont les seuls de ce groupe de reproches à être suffisamment précis :

> « *Les faits suivants notamment attestent de votre comportement ainsi décrit ci-dessus :*
> *- en date du 30 mars 2015, vers 11.00 heures du matin, vous avez tenu les propos suivants à l'attention de Monsieur C, « Laissez tranquille votre papa pour les codes barres Delhaize, il n'y connaît rien ! » :*
> *- le 8 avril 2015, sans préjudice quant à l'heure exacte, votre employeur vous a demandé de contacter un client en Flandres, vous lui avez répondu « Vous ne le feriez pas vous-même », alors que vous n'étiez pas sans savoir qu'il ne parlait pas néerlandais et que c'est justement pour cette raison qu'il venait vous demander de l'appeler.*
> *(...) De plus, vos demandes de congés ne respectent ni les dispositions légales en vigueur ni les délais utiles à la bonne organisation de l'entreprise.*
> *En effet, vous avez à plusieurs reprises envoyé votre demande de congé quelques minutes avant de quitter les locaux de la société, de tel sorte que votre employeur n'était alors plus en mesure de les refuser puisque vous n'étiez alors plus joignable.*
> *Congé demandé le 07/01/15 pour le 08/04/15, congé demandé le 20/01/15 pour le 29/01/15, congé demandé le 15/04/15 pour le 16/04/15, congé demandé le 07/04/15 pour le 08/04/15. Les demandes de congé ainsi que les demandes de récupérations étaient signées par vous-même et, n'étaient pas souvent accordées par moi-même. Exemple le 08/04/15 pour ½ journée.*
> *(...) Vous avez notamment eu des propos déplacés à l'égard de E, un de vos collègues, devant D, le magasinier de S2, qui étaient les suivants « c'est toujours les mêmes qui travaillent, petit con, petite bite, puant », le 22/04/15 à 17.00.* »

La lettre continue par le motif « *Rupture de la relation de confiance de votre employeur à votre égard* ». Ce chapitre doit être écarté dans sa globalité, pour manque de précision. Aucun élément ne peut être prouvé, respectivement aucune contre preuve ne peut y être apportée, à cause de la généralité avec laquelle ce motif a été rédigé.

La lettre se termine par le motif « *perturbation et gêne occasionnée au sein de la société S2* ». Ce chapitre ne comporte que des appréciations vagues de l'employeur, ne pouvant ni être rapportées, ni renversées : il convient d'écarter ces motifs pour manque de précision.

- La réalité

Au vu de ce qui précède, seules les lettres d'avertissement et les quatre motifs retenus pour leur précision sont à examiner.

La Cour constate que la société S1 verse, à titre de preuve des motifs invoqués, cinq attestations testimoniales, dont deux sont rédigées par le gérant, respectivement le gérant technique au moment des faits, à savoir les personnes en charge de la gestion journalière de la société employeuse et les représentants officiels de cette dernière. Leurs attestations sont à écarter, pour être rédigées par une partie au litige.

L'attestation testimoniale de T1 concerne le comportement d'une autre salariée de la société S1 : elle est à écarter pour absence de pertinence.

L'attestation testimoniale de T2 est rédigée en des termes tellement vagues avec des considérations générales, qu'elle n'est ni pertinente, ni concluante et partant à rejeter.

Il ne reste que l'attestation testimoniale de T3, concernant le fait repris dans la lettre d'avertissement du 13 novembre 2014, à savoir le dénigrement de l'employeur par A lors d'une formation de deux jours en novembre 2014. La Cour note que l'attestatrice situe les faits en décembre 2015, donc à un moment où A avait déjà été licenciée. Il pourrait éventuellement s'agir d'une simple erreur matérielle de l'attestatrice. Il est néanmoins à relever que les motifs invoqués à la base du licenciement ne doivent pas encore avoir fait l'objet d'un avertissement. Toutefois, lorsque l'employeur licencie un salarié sur base d'un fait pour lequel il n'a pas encore été averti, l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement des faits similaires antérieurs ayant fait l'objet d'un avertissement.
En l'espèce, aucun des faits nouveaux n'a été rapporté par l'employeur, de sorte que le contenu de l'attestation de T3 n'a pas à être analysé, pour ne porter que sur un fait déjà sanctionné par un avertissement, soit un fait pour lequel l'employeur n'a pas jugé qu'il était assez grave pour valoir à l'appui d'un congédiement.

Pour les mêmes motifs il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire par la société S1, qui tend à l'audition des mêmes personnes que celles qui ont remis une attestation testimoniale.

Il s'en suit que la réalité des motifs repris dans la lettre de motivation du 26 juin 2015 n'est pas établie et que le licenciement prononcé le 12 mai 2015 est, par réformation du jugement entrepris, abusif.

Quant à l'indemnisation

- Le dommage matériel

A réclame la somme de 2.761,09 euros de ce chef.

L'appelante a droit à être indemnisée du préjudice qu'elle a subi suite au licenciement abusif, à savoir sa perte de revenus en relation causale avec le licenciement.

En l'espèce, A a été licenciée le 12 mai 2015, avec un préavis de deux mois, expirant le 15 juillet 2015, assorti de la dispense de travail.

Il ne ressort pas des pièces versées en cause à quelle date elle s'est inscrite à l'Office national de l'emploi en Belgique : seule une convocation de cet Office, datée au 15 octobre 2015 est versée. La Cour doit en conclure que l'inscription à cet Office s'est faite après la date du licenciement. A partir du 28 octobre 2015, A s'est renseignée auprès de EME (Emploi Mode d'Emploi) pour suivre une formation. Son premier contrat de travail à durée déterminée, à temps partiel, a été signé le 7 décembre 2015.

Il découle de ce qui précède que A n'a pas entrepris de recherches actives d'un emploi, ce qu'elle aurait pu faire dès le 12 mai 2015, puisque son préavis était assorti d'une dispense de travail. La Cour estime qu'au vu du secteur d'activité dans lequel A a travaillé et dans lequel elle a continué à chercher un travail, ainsi que son expérience, auraient dû lui permettre de retrouver un emploi équivalent durant son préavis.

La demande en obtention de la réparation du préjudice matériel est ainsi non fondée.

- Le dommage moral

A ce titre, A requiert le montant de 1.800 euros.

En l'absence de recherche active d'un emploi, la Cour estime que l'appelante ne s'est pas faite beaucoup de soucis pour son avenir professionnel. Comme elle a néanmoins été touchée dans sa dignité de salariée, à cause d'une mesure injustifiée à son égard, le tribunal fixe, au vu de l'ancienneté de A et de son âge, le préjudice moral à 1.250 euros.

Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, il convient d'allouer une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel à A, à chaque fois sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe n'étant pas admise à réclamer une indemnité de procédure, il convient de rejeter les demandes de la société S1 sur base 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,

déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

partant, **par réformation**,

dit abusif le licenciement de A prononcé le 12 mai 2015,

dit non fondée la demande en réparation du préjudice matériel,

en déboute,

dit fondée la demande en réparation du préjudice moral à concurrence de 1.250 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée S1 sàrl à payer à A la somme de 1.250 euros, avec les intérêts légaux depuis la demande en justice, jusqu'à solde,

dit fondées les demandes de A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à hauteur de 500 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

partant condamne la société à responsabilité limitée S1 sàrl à payer à A les sommes de 500 euros et de 1.000 euros,

rejette les demandes la société à responsabilité limitée S1 sàrl sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée S1 sàrl aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.