**Exempt- appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-neuf mai deux mille onze**

Numéro 35768 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;

Astrid MAAS, conseiller;

Roger LINDEN, conseiller;

Paul WAGNER, greffier.

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée FIDUCIAIRE FMV S. A R.L.,** établie et ayant son siège social à L-1840 Luxembourg, 47, boulevard Joseph II, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 22 janvier 2010,

**ayant comparu initialement par Maître Gérard TURPEL,** comparant actuellement par **Maître Catherine HORNUNG**, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**Sandrine PIERRE,** demeurant à F-57330 Roussy-le-Village, 10, rue des Faisans,

**intimée** aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

**comparant par Maître Stéphanie JACQUET,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## LA COUR D'APPEL:

Sandrine PIERRE a été engagée le 9 janvier 2009 par la société à responsabilité limitée FIDUCIAIRE FMV moyennant un contrat de travail à durée indéterminée contenant une clause d'essai de douze semaines. Elle a d'abord été informée par courrier du 26 février 2009 que son contrat de travail était résilié avec effet au 13 mars 2009, compte tenu d'un préavis de 15 jours, puis par courrier du 9 mars 2009, l'employeur a résilié avec effet immédiat le contrat de travail pour motif grave dans le chef de la salariée.

Par jugement du 15 décembre 2009, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 9 mars 2009 en raison de l'imprécision des motifs à la base du licenciement.

Il a condamné la société à payer à la requérante un dommage matériel de 5.719,31 €. Il a pris en compte une période de référence de trois mois qui se trouve en relation causale avec le licenciement et tenu compte des indemnités de chômage et du nouveau salaire touchés par la salariée. Il a alloué à Sandrine Pierre la somme de 500 € à titre de réparation du dommage moral. Il lui a encore alloué la somme de 638,15 € du chef de solde de l'indemnité compensatoire pour préavis non respecté, le tribunal ayant relevé que la salariée licenciée avec préavis pouvait encore prétendre à quatre jours de préavis, soit du 9 au 12 mars 2009 inclus. L'employeur a enfin été condamné à lui payer une indemnité de procédure de 900 €, la demande de l'employeur basée sur l'article 240 du NCPC étant quant à elle rejetée.

Par exploit d'huissier du 22 janvier 2010, la société FMV a régulièrement interjeté appel contre le jugement et conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement, se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à sa charge et allouer les montants de 1.500 € et 2.500 € à titre d'indemnités de procédure pour les première et deuxième instances.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement a quo et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société fait valoir que la lettre de licenciement avec effet immédiat contenant les griefs faits à la salariée satisfait aux critères de précision requis par la loi en ce qu'elle lui reproche de ne pas avoir communiqué le vendredi 6 mars au gérant le détail de ses prestations, son insuffisance professionnelle, d'avoir injurié le gérant en le qualifiant de barjot, peu importe, ainsi que le tribunal du travail l'a relevé, qu'elle n'ait pas indiqué le nom des collègues ayant assisté à la scène. L'appelante verse plusieurs attestations testimoniales et formule en ordre subsidiaire une offre de preuve par l'audition de deux témoins.

L'intimée conteste les reproches, leur caractère de précision et leur degré de gravité. Elle conclut au rejet des attestations testimoniales et de l'offre de preuve par l'audition de deux témoins en ce qu'un des témoins est une des

collègues de travail qui, selon sa propre attestation testimoniale, aurait été injuriée par la salariée et l'autre la fille du gérant et détentrice de 10 % des partis de la société.

Discussion.

La Cour renvoie à la lettre de licenciement dont le contenu est entièrement repris dans le corps du jugement entrepris.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré imprécis les reproches adressés à l'intimée d'avoir agressé verbalement des collègues de travail, étant donné que l'employeur ne précise ni le nom de ces derniers ni les termes utilisés. C'est toujours à raison qu'il a déclaré imprécis les reproches tirés de ses manquements professionnels, les faits allégués manquant de la précision requise. En ce qui concerne plus particulièrement les faits du 6 mars 2009 où il lui est reproché *« un non-respect de sa demande (note de la Cour :du gérant) expresse de lui communiquer le détail de vos prestations »,* ledit reproche est imprécis en ce qu'il ne détaille ni ce qu'il convient d'entendre par non - respect, ni la nature des prestations et la durée de celles-ci.

C'est cependant à tort que la juridiction du premier degré a déclaré imprécis le reproche fait à la salariée d'avoir *« qualifié le Gérant de « barjot » devant vos collègues »*. Il est certes vrai que l'employeur ne précise ni le nom des collègues de travail devant lesquels elle se serait exprimée de la sorte, ni les circonstances de temps et de lieu. La lettre de licenciement ayant été rédigée le 9 mars 2009 et l'employeur se référant au comportement de la salariée de *« ces derniers jours »*, cette dernière était parfaitement à même de situer dans le temps le reproche lui adressé. Le fait de ne pas avoir indiqué le nom des collègues de travail devant lesquels cette injure a été prononcée ne prête pas non plus à conséquence dès lors que cette omission n'affecte en rien la précision du reproche, l'emploi délibéré du terme « barjot » étant suffisamment caractéristique pour permettre tant à la salariée de se remémorer les circonstances qu'à la juridiction d'en apprécier la gravité.

La société verse deux attestations testimoniales, l'une rédigée le 20 mars 2009 par la salariée Dora Silvestrone et l'autre rédigée le même jour par la salariée Amandine Husson (farde de 5 pièces de Maître Gérard Turpel, (numéros 4 et 5). La dernière attestation testimoniale n'est pas pertinente étant donné que le témoin ne relate pas le fait précis susceptible de justifier le licenciement avec effet immédiat. Il s'y ajoute que le témoin Husson a rédigé une attestation le 23 novembre 2009 dans laquelle elle retire ses déclarations faites dans la première attestation. (farde de 9 pièces de Maître Stéphanie Jacquet, numéro 9).

Selon le témoin Silvestrone, l'intimée aurait le 6 mars 2009 *« tenu des propos injurieux envers les gérants de la société FMV sàrl, tels que « ses dires » : ils sont barges ici.*

Contrairement à ce que soutient l'intimée, ces déclarations sont à prendre en considération étant donné que même si elles ne remplissent pas toutes les conditions pour valoir attestation testimoniale au regard de l'article 402 du NCPC, aucun élément ne fait douter de l'authenticité des déclarations y contenues, ni de l'identité de l'attestatrice. Le fait même que l'attestatrice y déclare en sus avoir été agressée verbalement par la salariée ne rend son témoignage pas suspect.

Il en ressort que contrairement à la lettre de licenciement, l'intimée n'a pas nommément injurié le gérant de *barjot*, mais a visé les gérants - encore qu'il n'en existe qu'un seul - et a déclaré qu*'ils sont barges ici*. La Cour note que les deux termes issus de l'argot sont cependant équivalents en ce qu'ils entendent qualifier une personne de *folle, farfelue, toquée, cinglée*.

Même si l'expression ne visait pas nommément le gérant, elle visait selon l'attestation les responsables de la fiduciaire, peu importe leur qualité et dénomination exactes.

Elle dénote dans le chef de la salariée un manque de respect évident à l'égard de ses supérieurs qui par ailleurs avaient déjà résilié le contrat de travail durant la période d'essai avec date d'échéance au 13 mars suivant.

Le dépit ressenti par la salariée de ne pas avoir vu finaliser le contrat de travail peut être à l'origine de cette remarque désobligeante. La situation dans laquelle la salariée se trouvait ne l'affranchissait cependant pas de continuer à se montrer, du moins ouvertement, respectueuse à l'égard de ses supérieurs dont il n'est pas établi qu'ils eussent par leur comportement - l'intimée ne le soutient pas - été à l'origine de son excès de langage. Ne pouvant plus compter sur une collaboration loyale de la salariée, engagée tout juste depuis deux mois et sur le point de quitter l'entreprise, la société était en droit de procéder à son licenciement avec effet immédiat.

L'appel de la société est dans ces conditions à déclarer fondé et il convient de réformer le jugement a quo.

L'appelante est à décharger des condamnations prononcées contre elle en première instance.

Il n'est pas inéquitable de laisser à charge de la société les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû engager lors des deux instances de sorte que sa demande tendant à se voir, par réformation, allouer une indemnité de procédure pour la première instance, de même que celle visant à l'allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel sont à rejeter.

Il en est de même de celle de la salariée au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens.

## PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

**réformant :**

dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 9 mars 2009,

décharge la société à responsabilité limitée FIDUCIAIRE FMV S. A R. L. de toutes les condamnations prononcées contre elle en première instance,

**confirme** le jugement pour le surplus,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose dans leur intégralité à Sandrine PIERRE, avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maitre Catherine Hornung, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.