Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux février deux mille douze

Numéro 37170 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 3 mars 2011,

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

et:

C.), demeurant à B-(…),

intimée aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 2 décembre 2009, C.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 16 juillet 2009 et condamner à lui payer un préjudice matériel de 5.000 € et un préjudice moral de 1.000 € et une indemnité de procédure de 650 €.

Par jugement du 21 janvier 2011, le licenciement a été déclaré abusif et la société SOC.1.) condamnée à payer à C.) un dommage matériel de 1.359,91 € et un dommage moral de 500 € tandis que la demande en paiement d'une indemnité de procédure a été rejetée.

Contre ce jugement, lui notifié le 8 février 2011, la société SOC.1.) a régulièrement interjeté appel par exploit du 3 mars 2011, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement régulier et de débouter C.) de l'ensemble de ses demandes en indemnisation. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

C.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris et au rejet de la demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, réclamant pour sa part une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagée par la société SOC.1.) en qualité de magasinière suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1ier novembre 2008, C.) a été licenciée par lettre recommandée du 17 juillet 2009 moyennant un préavis de 2 mois avec dispense de prestation de travail durant la période de préavis. Sur demande de la salariée, la société SOC.1.) lui fournit les motifs du licenciement par courrier recommandé du 2 septembre 2009.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de licenciement entièrement transcrite dans le jugement du 21 janvier 2011.

En résumé l'employeur reproche à sa salariée un « *comportement déloyal* » à son égard ainsi qu'une « *attitude désagréable et impolie* » envers ses supérieurs et collègues, son « *habitude de colporter des histoires fallacieuses* » ainsi que la « *divulgation tant à l'intérieur qu'en dehors de l'entreprise d'informations confidentielles »* auxquelles elle aurait eu accès dans la cadre de ses tâches ponctuelles et enfin de répandre à l'occasion de ses pauses cigarettes de « *nombreuses rumeurs* » « *quasi quotidiennes* » au sujet de son employeur.

Aux termes de l'article L. 124-5. (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de

l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce la lettre de motivation ne remplit pas les conditions de précision exigées par la loi et la jurisprudence, les termes employés étant vagues, l'employeur ne fournissant aucun exemple concret de la prétendue attitude désagréable et impolie ou du comportement déloyal de sa salariée ni aucune information par rapport aux personnes, mis à part « *Monsieur G.)* » qui auraient été victimes de cette attitude, ni aucune date qui permettrait d'apprécier la fréquence de ces écarts de conduite, ni aucune précision par rapport à la nature et l'envergure des informations confidentielles divulguées, la simple affirmation qu'elle aurait eu connaissance des salaires de certains salariés qu'elle aurait contactés afin de les inciter à faire valoir des revendications à l'encontre de l'employeur, sans citer les noms des salariés en question respectivement sans décrire les manœuvres qu'elle aurait employées pour les monter contre l'employeur, étant insuffisante. Est encore insuffisant au regard de la précision le fait de lui reprocher d'avoir communiqué à son époux qui avait quitté l'entreprise, des informations privées au sujet de l'employeur et de son personnel, sans aucune précision par rapport au contenu de ces prétendues informations privées.

La société SOC.1.) reproche aux premiers juges de ne pas avoir fait droit à son offre de preuve tendant à établir la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement. La Cour constate que le jugement de première instance est muet par rapport à une quelconque offre de preuve formulée qui au demeurant n'aurait en l'espèce pas pu réparer les lacunes de la lettre de motivation par rapport au caractère précis des motifs invoqués. L'acte d'appel ne réitère d'ailleurs pas cette prétendue offre de preuve.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce que le licenciement a été déclaré abusif pour absence de précision des motifs invoqués à sa base.

L'indemnisation

Dans la mesure où il se dégage des pièces du dossier que C.) s'est mise à la recherche active d'un nouvel emploi dès le 3 septembre 2009 donc avant même l'expiration de la période de préavis et qu'elle a continué de postuler pour de nombreux emplois par la suite, c'est à tort que la société SOC.1.) conclut au rejet de tout dommage matériel en reprochant à son ancienne salarié de ne pas avoir entrepris des démarches sérieuses en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Dans la mesure où la période de référence retenue par les premiers juges n'a pas été contestée par C.), le jugement est dès lors encore à confirmer en ce qu'ils ont fixé une période de référence de deux mois pendant laquelle le

préjudice subi par le licenciement pouvait légitimement être mis en rapport causal avec le licenciement.

Le salarié continuant de toucher son salaire pendant la période de préavis, indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non dispense de prester le préavis, ne subit ainsi aucun préjudice, tandis que la période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif.

C'est dès lors encore à tort que la société SOC.1.) demande à la Cour de dire que la période de référence serait couverte par le préavis qu'elle aurait été dispensée de prester.

Les montants en tant que tels n'étant pas contestés, il y a lieu à confirmation du jugement en ce que le préjudice matériel a été fixé à 1.359,91 €.

Les premiers juges ont encore sainement évalué ex aequo et bono le dommage moral à 500 €.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de C.) l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle était tenue d'exposer pour se défendre contre un appel non justifié et il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel.

La demande tendant aux mêmes fins de la société SOC.1.) par contre est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Diekirch du 21 janvier 2011 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) à payer à C.) une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOC.1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.