Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf avril deux mille douze

Numéro 36654 du rôle.

Composition:

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

Entre:

T.), demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 4 mai 2010,

comparant par Maître Sylvie KREICHER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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,

intimée aux fins du prédit exploit GALLE,

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 18 mars 2009, T.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2008 et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 5.900 €, un dommage matériel de 23.600 € et un dommage moral de 5.900 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par un premier jugement du 12 juin 2009, la société SOC.1.) a été admise à prouver par témoins les motifs invoqués à l'appui du licenciement et par jugement du 5 mars 2010, le licenciement a été déclaré régulier et T.) déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Contre ce dernier jugement lui notifié le 24 mars 2010, T.) a régulièrement interjeté appel par exploit du 4 mai 2010, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement abusif et de lui allouer les montants réclamés, demandant de même une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOC.1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris et pour le cas où le licenciement devrait être déclaré abusif elle conteste les montants réclamés et demande une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 juin 2007 par la société à responsabilité limitée SOC.1.) en qualité *d'Order Fulfillment Coordinator* T.) a été licenciée par lettre recommandée du 16 octobre 2008 avec un préavis de deux mois expirant le 31 décembre 2008. T.) n'a à aucun moment demandé les motifs de ce licenciement et ne l'a pas non plus contesté ni attaqué en justice. Il se dégage des renseignements fournis en cause qu'il s'agissait d'un licenciement pour cause économique.

Ce licenciement fut suivi le lendemain, 17 octobre 2008 d'un licenciement avec effet immédiat pour faute grave, les passages essentiels de la lettre de licenciement étant de la teneur suivante :

« *Your conduct since the beginning of this week has been grossly uncooperative, disrespectful, bordering sabotage of the Company. This culminated with the following serious offence you have committed on 16/Oct/2008 and today.*

In presence of your direct manager, L.), and to his instruction, you were briefed upon the need to move offices in order to provide training to S.), L.) and fellow colleagues ; you were instructed to train fellow-colleagues on every aspect of your work with immediate effect. As response, you have flatly declined, accusing that « the Company should have thought about this before it dismissed you » and « that you were not going to train anyone.

Today, again at the instruction of L.), colleague N.) approached you for explanations on your working procedures and was flatly declined.

This conduct is an outright Serious Offence of your agreement REF 0706LGL836."

L'employeur a encore ajouté des reproches par rapport à la façon dont elle exécutait son travail mais ces motifs ont été écartés à juste titre par les premiers juges comme étant énoncés de façon trop vague et imprécise.

L'employeur n'a pas attaqué le jugement du 12 juin 2009 en ce que les autres motifs du licenciement ont été jugés trop imprécis de sorte que la Cour n'est saisi que de l'examen du motif tenant aux refus d'ordre tels qu'ils se dégagent de la lettre de licenciement.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une analyse exhaustive et correcte du résultat de la mesure d'instruction à laquelle la Cour renvoie, les faits invoqués à la base du licenciement ont été prouvés par les dépositions des témoins B.), N.) et L.) qui tous ont été directement concernés par ces refus d'ordres et les faits n'ont pas non plus été contredits par le témoin de la contre-enquête M.).

Il est donc établi que T.) a refusé d'initier ses collègues aux tâches qui étaient les siennes et que ceux-ci devaient reprendre après son départ, répliquant à chaque fois que cela ne ferait pas partie de son travail et que l'employeur aurait dû y penser avant de procéder à son licenciement.

C'est encore par de justes motifs auxquels la Cour se rallie que les premiers juges ont retenu que le refus d'ordre de T.) accompagné d'un comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur hiérarchique est une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, une telle attitude rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties et cela même en tenant compte du fait que T.) avait été licenciée avec préavis pour motifs économiques la veille de ces incidents et que les relations entre parties pouvaient de ce fait être tendues, l'employeur ne pouvant tolérer un tel comportement à son égard.

T.) est encore mal venue de soutenir que son refus d'ordre ne saurait être considéré comme acte réfléchi et éclairé alors qu'elle aurait agi instinctivement et sous le coup de l'émotion sans mesurer la conséquence de ses actes. Si cette explication pourrait le cas échéant valoir dans l'hypothèse d'un seul refus d'ordre le jour même de son licenciement, elle a persisté dans son attitude encore le lendemain de sorte qu'il ne saurait plus être question d'acte irréfléchi et émotionnel.

Si son comportement pourrait le cas échéant encore être compréhensible voire excusable si, tel qu'elle le soutient, les personnes qu'elle devait initier à son travail étaient des personnes nouvellement engagées alors qu'elle-même avait fait l'objet d'un licenciement économique, cette affirmation, contestée par

l'employeur qui dit avoir dû licencier en tout 10 salariés et qui précise que les personnes qui devaient être formées étaient celles entre les mains desquelles devaient être regroupées les anciennes activités de T.), n'a été ni prouvée ni même offerte en preuve.

C'est encore à tort qu'elle soutient que son refus de former ses successeurs ne saurait être constitutif d'une faute au motif que la formation de personnes n'aurait jamais été de son ressort et que l'employeur aurait donc procédé à une modification substantielle illicite de son contrat de travail, l'employeur répliquant à juste titre qu'il doit pouvoir demander à une salariée qui se trouve en préavis d'initier ses successeurs dans ses tâches sans que cela puisse être considéré comme modification substantielle du contrat de travail et en tant que telle soumise aux conditions de l'article L.121-7. du code du travail.

T.) soutient actuellement encore avoir fait l'objet en date du 16 octobre 2008 d'un licenciement oral sans dispense de préavis. Abstraction faite de la considération que c'est elle-même qui verse parmi ses pièces la lettre de licenciement du 16 octobre 2008 ce qui prouve qu'il s'agissait d'un licenciement écrit et qu'elle a bien reçu la lettre de licenciement alors même que la formalité de la lettre recommandée n'a pas été respectée, elle n'a jamais contesté ni attaqué en justice ce licenciement dans les délais légaux de sorte que ses développements actuels à ce sujet sont irrelevants.

Il y a partant lieu à confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Les indemnités de procédure

La demande de T.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société SOC.1.) celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité qui s'opposerait à ce que ses propres frais non compris dans les dépens soient laissés à sa charge intégrale.

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 Luxembourg du 5 mars 2010 ;

rejette les demandes de T.) et de la société à responsabilité limitée SOC.1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne T.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.