Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six avril deux mille douze

Numéro 36499 du rôle.

Composition:

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

Entre:

K.), demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 17 août 2010,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) La société anonyme SOC,1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'adminsitration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 23 juillet 2008, K.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 120.000 euros du chef de préjudice subi suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 26 juin 2009, des enquêtes ont été ordonnées.

Par jugement rendu le 11 juin 2010, le licenciement avec préavis du 8 mai 2007 a été déclaré régulier et justifié.

K.) a relevé appel par exploit d'huissier du 17 août 2010 contre les deux jugements.

K.) a été engagée par contrat de travail du 28 mars 2006 en qualité d'auditrice senior-manager. Elle a commencé à travailler le 29 mai 2006 avec une période d'essai du 29 mai 2006 au 29 novembre 2006. Elle a été licenciée avec préavis le 8 mai 2007. Elle fait valoir que son licenciement serait abusif.

Dans son appel dirigé contre le jugement du 26 juin 2009, elle invoque le défaut de précision des motifs.

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que la lettre de motivation est suffisamment précise et qu'elle remplit les critères de précision de l'article L.124-5 (2) du code du travail.

L'appelante fait ensuite valoir que les motifs se situent quasi intégralement pendant la période d'essai. La période d'essai était du 29 mai 2006 au 29 novembre 2006 et fut prolongée de 5 jours en raison du congé de maladie du 23 au 27 octobre 2006. Compte tenu de la durée de préavis à respecter de 24 jours, l'employeur aurait dû mettre fin au contrat de travail le 10 novembre 2006 au plus tard. Il s'en suit que tous les faits postérieurs à cette date se sont passés en dehors de la période d'essai. La majeure partie des faits indiqués dans la lettre de motivation se situent en novembre et décembre 2006 ainsi qu'en janvier 2007 et février 2007.

C'est à juste titre que les premiers juges ont dit que le fait que les manquements antérieurs de K.), constatés pendant la période d'essai, ont été traités avec une certaine bienveillance ne permet pas de retenir d'ores et déjà que les divers incidents qui ont donné lieu au mécontentement des clients, sinon de plusieurs supérieurs de K.) et qui se sont produits aux mois de décembre 2006, janvier et février 2007 – pendant la période où K.) n'était pas absente pour maladie – ne peuvent pas constituer des mécontentements professionnels sérieux.

C'est également à bon droit que les premiers juges ont dit que l'employeur n'est pas censé avoir renoncé à se prévaloir de faits qui se sont passés pendant la

période d'essai et qui sont invoqués à l'appui d'autres incidents survenus par après.

L'appelante soutient encore que les motifs invoqués ne sont ni réels, ni sérieux et que le véritable motif est son absence prolongée pour raisons de maladie du 19 février au 30 avril 2007. Il incombe à l'appelante de prouver que le véritable motif est autre que celui indiqué par l'employeur, ce qu'elle est en défaut de faire.

C'est à juste titre que les premiers juges ont dit que l'insuffisance professionnelle est considérée comme une cause réelle et sérieuse et qu'à supposer que les divers manquements décrits dans la lettre de motivation soient établis, le licenciement pourrait reposer sur une cause légitime.

Il s'en suit que l'appel dirigé contre le jugement du 26 juin 2009 n'est pas fondé.

En ce qui concerne l'appel dirigé contre le jugement du 11 juin 2010, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'employeur avait fourni la preuve des reproches formulés. Elle réitère sa demande tendant à voir écarter les témoignages sur le fondement du principe de l'égalité des armes.

Les premiers juges ont longuement analysé ce moyen et ils se sont référés à un arrêt de la Cour d'appel du 16 janvier 2006, numéro 29016 du rôle rendu dans une espèce similaire pour rejeter le moyen. La Cour renvoie à cette motivation exhaustive qu'elle adopte pour retenir que les témoignages doivent être pris en considération. L'appelante avait la possibilité de faire procéder à une contre-enquête pour s'opposer aux témoignages de l'enquête. En omettant de ce faire, elle s'est privée elle-même du droit de fournir la contre-preuve des faits lui reprochés.

L'appelante fait encore grief aux premiers juges d'avoir dit que l'intimée avait établi à suffisance les faits invoqués dans sa lettre de motivation du 28 juin 2007. Elle réitère ses moyens de première instance concernant les prétendues imprécisions, incohérences et contradictions des témoignages.

Les premiers juges ont analysé les dépositions des témoins et ils les ont citées par larges extraits pour retenir que la preuve des motifs gisant à la base du licenciement a été rapportée. La Cour renvoie à la motivation exhaustive des premiers juges qu'elle fait sienne pour dire que c'est à bon droit que les premiers juges ont déclaré justifié le licenciement avec préavis du 8 mai 2007. La demande en dommages-intérêts de K.) doit par conséquent être rejetée.

Le jugement doit également être confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg tendant au remboursement des allocations de chômage.

L'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure pour les deux instances. Ces demandes doivent être rejetées en l'absence de preuve de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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 la décision entreprise ;

rejette la demande de l'intimée basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.