Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix mai deux mille douze

Numéro 37071 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier 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 Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 9 décembre 2010,

comparant par Maître Jackye ELOMBO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

G.), demeurant à B-(…),

intimée aux fins du prédit exploit NILLES,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

G.)Godfrin a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 15.043,58 euros du chef du préjudice subi par suite de son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 19 avril 2010, l'employeur a été admis à prouver les griefs formulés à l'encontre de G.).

Suite aux enquêtes, le tribunal a, dans un jugement du 11 octobre 2010, déclaré abusif le licenciement et le montant total de 9.043,48 euros a été allouée à G.).

De ce jugement, la société à responsabilité limitée SOC.1.) a relevé appel par exploit d'huissier du 9 décembre 2010.

G.) a été engagée par l'appelante à partir du 5 mars 2002 et elle a été licenciée avec effet immédiat le 13 février 2009.

Dans le jugement du 19 avril 2010, le tribunal a retenu que les motifs invoqués à la base du licenciement l'ont été, du moins en partie, avec la précision requise et qu'à les supposer établis, ils sont suffisamment graves pour justifier le licenciement.

L'offre de preuve tendant à établir un seul fait à savoir « en date du 13 février 2009, sans préjudice quant à une date exacte, Madame G.) s'est à nouveau présentée à son poste de travail, à 11 heures, en état d'ébriété, ne pouvant ni marcher, ni tenir debout et empestant l'alcool, de telle sorte qu'il était encore une fois impossible de la laisser en caisse ou d'entrer en contact avec la clientèle », a été admise.

Le jugement du 19 avril 2010 n'ayant pas été frappé d'appel, il est définitif en ce qui concerne la précision des motifs de la lettre de licenciement. C'est à tort que les premiers juges ont analysé une deuxième fois le caractère de précision des motifs dans le jugement du 11 octobre 2010, cette question n'étant plus dans les débats après la mesure d'instruction accomplie.

L'appel incident de G.) quant au défaut de précision des motifs ne peut pas être analysé par la Cour, qui n'est pas saisie d'un appel contre le jugement du 19 avril 2010.

Il y a par conséquent lieu de se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif libellé dans l'offre de preuve précitée. C'est à juste titre que le premier juge a dit que la mesure d'instruction ordonnée n'a pas permis d'établir à suffisance de droit la réalité dudit motif. Les témoins entendus lors de l'enquête, T.1.) et T.2.) se contredisent sur l'état de G.) le 13 février 2009 à 11.00 heures.

En ce qui concerne les attestations dont la plupart sont illisibles, il n'y a que le témoin T.3.) qui a déposé sur le fait du 13 février 2009 et d'après lui G.) était en état d'ébriété à 15.00 heures. Cette attestation est contredite par les témoins de

la contre-enquête, les clients de la SOC.1.) CL.1.) et CL.2.) qui ont vu G.) vers 14.00 – 14.30 heures et qui ont dit qu'ils n'ont remarqué rien d'anormal dans son comportement, qu'elle ne sentait pas l'alcool et marchait sans tituber. Il s'en suit que l'employeur est en défaut de prouver le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, de sorte que celui-ci doit être déclaré abusif.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a alloué une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois et une indemnité de départ d'un mois.

G.) relève appel incident en ce qu'elle a été déboutée de sa demande tant en allocation d'un dommage matériel que moral. L'employeur conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

Pour ce qui est du dommage matériel, G.) réclame la somme de 29.775,92 euros. L'employeur s'y oppose en faisant valoir que G.) n'a pas fait les démarches nécessaires pour se trouver un nouvel emploi en temps utile. Le dommage matériel doit être en relation causale directe avec le licenciement abusif.

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce du dossier que G.) a fait les démarches nécessaires pour se trouver un nouvel emploi aussi vite que possible. Par conséquent, sa demande doit être rejetée sur ce point.

En ce qui concerne le dommage moral, il y a lieu de le fixer à 1.500 euros, eu égard à l'ancienneté de G.) et aux circonstances du licenciement, par réformation de la décision entreprise.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Ces demandes sont à rejeter à défaut de preuve de l'iniquité.

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 les appels ;

dit l'appel principal non fondé et en déboute ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant:

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) à payer à G.) la somme de 1.500 euros avec les intérêts légaux à partir du 26 mars 2009 jusqu'à solde ;

pour le surplus, confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Jean-Marie Bauler sur ses affirmations de droit.