Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trente mai deux mille treize

Numéro 38222 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller ;
Roger LINDEN, premier conseiller ;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 27 décembre 2011,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la FONDATION X, établissement d'utilité publique, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 16 mars 2009 par A.), ayant été au service de la FONDATION X, établissement d'utilité publique, depuis le 1er novembre 1990 en qualité d'enseignante de dactylographie et de surveillante d'enseignement privé et s'estimant abusivement licenciée avec préavis le 29 juillet 2008 pour motif dit « économique », d'une demande en paiement de 17.932,32 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel et de 10.000 € du chef de préjudice moral, ainsi que d'une indemnité de procédure, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement du 8 novembre 2011, déclaré le licenciement régulier, dit les demandes de la requérante non fondées, de même que celle de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure, et condamné la requérante aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 27 décembre 2011, A.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer son licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement des montants précités à titre de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral. Elle sollicite encore l'allocation de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC.

La Fondation X conclut à la confirmation du jugement entrepris, sauf à relever régulièrement appel incident quant au rejet de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC au titre duquel elle réclame, par réformation, 750 € pour la première instance, ainsi que 1.500 € pour l'instance d'appel.

L'article L. 121-6 du code du travail.

L'appelante soutient que le licenciement lui notifié par un courrier daté du 28 juillet 2008, expédié le 29 juillet 2008 et réceptionné par elle le 30 juillet 2008 serait abusif pour être intervenu après la remise à l'employeur, le 24 juillet 2008, d'un certificat médical d'incapacité de travail couvrant la période du 21 juillet au 10 août 2008.

L'employeur conclut au rejet de ce moyen en soutenant que ledit certificat médical ne lui a été remis que le 31 juillet 2008, donc après le licenciement.

L'appelante produit une attestation testimoniale délivrée par un certain B.) qui relate avoir conduit l'appelante le 24 juillet 2008 chez son employeur en vue de la remise d'un certificat médical d'incapacité de travail et que l'appelante lui avait raconté ultérieurement avoir remis ledit certificat à une religieuse en charge en raison de l'absence de la directrice et du personnel de direction.

L'employeur pour sa part produit une attestation testimoniale délivrée par la sœur C.) qui certifie qu'un certificat médical daté du 21 juillet 2008 et destiné au bureau du personnel de l'école lui a été remis de la main à la main sur le site du couvent Y.) par l'appelante le 31 juillet 2008 vers 09.00 heures du matin.

L'appelante soutient à tort que C.) se tromperait de date, étant donné que la date indiquée par celle-ci est corroborée par les feuilles de pointage versées par l'employeur desquelles il ressort que le personnel administratif n'était pas en congé le 24 juillet 2008, tel que le soutient l'appelante, mais le 31 juillet 2008, l'école ayant été fermée en raison des vacances scolaires, suivant une note de la directrice administrative du 20 mars 2008 versée par l'employeur, à partir du samedi, 26 juillet 2008 jusqu'au 24 août 2008.

La Cour tient dès lors pour établi que l'appelante n'a remis son certificat médical d'incapacité de travail à l'employeur qu'après avoir reçu la lettre de licenciement, de sorte que le jugement déféré est à confirmer, bien que pour d'autres motifs, quant au rejet du moyen de l'appelante tiré d'une prétendue violation par l'employeur de l'interdiction de licencier édictée par l'article L. 121-6 du code du travail.

La précision et le caractère réel et sérieux du motif de licenciement.

La Cour renvoie au jugement de première instance dans lequel est reproduit le texte intégral de la lettre de motivation du licenciement, ainsi qu'à l'exposé des faits et moyens contenu dans ledit jugement, ces derniers étant restés les mêmes en appel.

C'est par une appréciation correcte des éléments de la cause et par de justes motifs auxquels la Cour renvoie et qui répondent exhaustivement aux conclusions prises en appel que les juges de première instance ont retenu que l'employeur avait énoncé le motif du licenciement avec la précision requise par la loi et que celui-ci était également réel et sérieux, étant donné que contrairement à l'argumentation de l'appelante, les chiffres indiqués par l'employeur et justifiés par les bilans de l'établissement ainsi que par les relevés de la participation de l'Etat aux frais d'exploitation courants établissent clairement la situation économique globale déficitaire de l'école due à une diminution des subventions de l'Etat en raison de la baisse du nombre total des élèves y scolarisés dans les enseignements primaire et post-primaire entre 2005 et 2008 et que cette situation justifiait la décision de supprimer le poste de l'appelante en juillet 2008 dans le but d'une réduction du coût de personnel sans que l'employeur eût à fournir d'autres indications comme le nombre d'heures de surveillance prestées dans l'école, tel que le soutient à tort l'appelante qui se réfère encore en vain à une annonce de recrutement de professeurs, d'instituteurs et d'éducateurs pour la rentrée de septembre 2009 pour contester la réalité de la suppression de son poste de simple surveillante et pour reprocher à l'employeur d'avoir omis d'envisager son reclassement au poste d'éducateur, à défaut de justifier de la qualification requise pour ce poste, tel que l'a retenu à bon droit le tribunal du travail, et à défaut d'avoir fait valoir la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 125-9 du code du travail.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et dit les demandes indemnitaires de l'appelante non fondées.

Les indemnités de procédure.

L'appelante succombant dans son action et devant en supporter l'intégralité des frais et dépens, elle ne saurait prétendre au bénéfice de l'article 240 du NCPC.

Le rejet de la demande de l'employeur basée sur l'article 240 précité par les juges de première instance est à confirmer par adoption de leurs motifs.

Il serait en revanche inéquitable de laisser entièrement à charge de ce dernier les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour se défendre devant la Cour contre l'appel mal fondé de son ancienne salariée. Il convient de lui allouer 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

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 les appels principal et incident ;

les dit non fondés et **confirme** le jugement déféré ;

déboute A.) de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC ;

la condamne à payer à la Fondation X 1.000 € sur base de l'article 240 précité ;

la condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Romain ADAM, avocat constitué, sur son affirmation de droit.