Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze juillet deux mille treize

Numéro 38440 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société anonyme SOC1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 5 avril 2012,

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

et:

A.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit exploit GLODEN,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 7 juin 2011 par A.), ayant été engagée par la société anonyme SOC1.) en qualité d'employée le 1er septembre 2005, puis promue au grade d'attachée de direction le 2 janvier 2008, et s'estimant abusivement licenciée avec effet immédiat le 6 mai 2011, d'une demande en paiement de diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement du 27 février 2012, déclaré le licenciement abusif, condamné la société défenderesse à payer à la requérante 31.700,13 € avec les intérêts légaux à titre d'indemnité compensatoire de préavis (22.592 €), d'indemnité de départ (6.108,13 €) et de dommages-intérêts pour préjudice moral (3.000 €), ainsi que 750 € à titre d'indemnité de procédure, a dit non fondées les demandes de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et d'une prime de treizième mois et a condamné la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 5 avril 2012, la SOC1.) (ci-après : la Banque) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et de débouter l'intimée de toutes ses demandes, y compris celle basée sur l'article 240 du NCPC.

L'intimée A.) conclut à la confirmation du jugement de première instance pour autant qu'il est entrepris par l'appel de l'employeur. Elle relève régulièrement appel incident et demande à la Cour, par réformation, de condamner l'appelante à lui payer 11.296 € du chef de préjudice moral, ainsi que respectivement 2.173 € et 1.882,66 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris pour la période de juin à septembre 2011 correspondant au délai de préavis de 4 mois non respecté par l'employeur et de prorata de la prime de treizième mois pour la même période. Elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'appelante conclut à voir dire l'appel incident non fondé.

<u>La régularité du licenciement.</u>

Dans la lettre de licenciement l'employeur reproche à l'intimée les faits suivants :

« (…)

Le jeudi 14 avril 2011 vous avez établi à 10 heures 51 une demande de congés au titre de la période débutant le lendemain vendredi 15 avril après-midi et se terminant le jeudi 21 avril 2011 au soir.

Vous avez avisé votre remplaçante de votre départ en congés le vendredi 15 avril au matin, confirmé par email à 13 heures 43 au moment où vous quittiez l'entreprise. Votre remplaçante a accepté le remplacement à 13 heures 48.

Votre demande de congés pour la période considérée n'a pas été validée par votre hiérarchie qui n'en a pas été avisée préalablement à votre départ. De plus, au regard du planning prévisionnel de congés, vous aviez prévu d'être absente à ce titre la semaine suivante, soit du 26 au 29 avril 2011.

En agissant ainsi, vous avez passé outre intentionnellement aux règles de base fixant les conditions de départ en congés que vous ne pouviez ignorer compte tenu de votre ancienneté. Selon ces dispositions :

1. votre demande de congés devait être effectuée 48 heures avant le début des congés,
2. elle devait être impérativement validée par vos supérieurs avant votre départ en congés,
3. il vous appartenait avant de partir, de vous assurer que la demande avait été validée par votre hiérarchie.

Vous ne pouviez donc sans l'accord formel de votre hiérarchie vous absenter comme cela a été le cas. Il revenait à votre hiérarchie d'apprécier si l'absence que vous aviez envisagée, et qui à l'origine était programmée la semaine suivante, n'était pas incompatible avec les nécessités de fonctionnement de votre entité et les priorités en cours. Aussi, en procédant de la sorte, vous avez mis en cause l'autorité de votre hiérarchie en ne lui permettant pas de se prononcer.

Vous n'avez jamais avisé votre hiérarchie que vous entendiez partir en congés dès le vendredi 15 avril après-midi alors que ce changement de dernière minute pouvait affecter le fonctionnement du service. Le planning prévisionnel mentionne bien la prise de vos congés la semaine suivante du 26 au 29 avril. Lors de l'entretien que nous avons eu le 3 mai, vous avez indiqué avoir eu une conversation avec votre supérieur au cours de laquelle vous auriez mentionné être en congés pendant son déplacement à Singapour. Soit aux dates précitées du 26 au 29 avril. Ce qui confirme le caractère brusque et inopiné du départ qui vous est reproché.

Votre supérieur et votre remplaçante étaient en déplacement le jeudi 14 avril, date à laquelle vous avez posé vos congés. Ils vous ont contactée à plusieurs reprises par téléphone et à aucun moment vous ne les avez avisés de votre départ le lendemain vendredi 15 avril après-midi. Vous n'avez pas pris la sage précaution au regard des priorités du moment, de vous assurer que votre présence n'était pas justement indispensable pour mener à bonne fin les arrêtés comptables qui étaient de votre responsabilité.

Ce déplacement avait pour objet une réunion de recadrage avec un client. Votre supérieur et votre remplaçante vous font fait part au cours de ces échanges téléphoniques de diverses problématiques dans la version rectifiée des états comptables que vous aviez établis pour *ce* même client (après de nombreux allers retours que vous aviez eus avec son conseiller). Dans cette journée du 14 avril vous saviez parfaitement que des régularisations devraient être entreprises sans délai pour présenter une situation finalisée et exempte de critiques et que

dans cette perspective vous seriez mise à contribution puisque vous étiez la seule à connaître les spécificités comptables de ce dossier.

Cependant le lendemain vendredi 15 avril au matin, lors du débriefing avec l'une de vos collègues, vous avez indiqué être en congé l'après-midi ainsi que toute la semaine suivante et que vous n'aviez pas le temps de revoir les comptes. Par après, avant de partir, vous avez indiqué pouvoir toutefois vous rendre disponible le lundi 18 avril si nécessaire. Cependant, il était impératif de reprendre tous les éléments en votre possession pour les comparer avec les données communiquées par le client préalablement à ce nouvel entretien.

En quittant votre poste de travail le vendredi 15 avril après 13 heures, outre le fait d'avoir enfreint les délais, vous saviez que votre demande de congés n'était pas validée, que votre supérieur n'était pas non plus avisé et ne pourrait s'opposer à votre départ. De plus, vous aviez connaissance qu'un impératif commercial fort, impliquant notre réputation, vous commandait de poursuivre votre travail.

Compte tenu de ces circonstances et de votre situation de cadre dans l'entreprise, cette absence non autorisée et injustifiée constitue un acte d'insubordination grave.

Vous avez placé votre hiérarchie devant le fait accompli alors que celle-ci comptait sur vos explications et rectifications en vue de ce nouveau rendez-vous avec le client le 18 avril. Vous avez obligé votre hiérarchie à surmonter votre défaillance en sollicitant l'actuelle Responsable de l'équipe comptable que vous n'aviez d'ailleurs pas associée au dossier malgré l'objectif assigné déjà lors de l'évaluation annuelle 2010. Une semaine complète de travail aura été nécessaire à cette dernière ainsi qu'à un prestataire externe pour finaliser les comptes rectifiés.

(…) ».

L'intimée reconnaît que sa demande de congé n'avait pas été validée par son supérieur hiérarchique au moment de son départ, mais essaie de minimiser la gravité de sa faute en se prévalant du fait qu'elle avait dûment organisé son remplacement.

Elle soutient avoir informé son supérieur hiérarchique le 12 avril 2011 de son souhait d'avancer son congé et que celui-ci lui aurait donné son accord oral en lui rappelant que le principal était que le « back-up » (le remplaçant) soit prévenu, faits qu'elle ne serait toutefois pas en mesure d'établir face aux dénégations de son supérieur.

Elle expose dans ses conclusions que l'intervention de son supérieur hiérarchique et de sa remplaçante, qui tous les deux ne sont pas comptables, auprès du client à Bruxelles dont elle gérait le dossier était un « fiasco » parce que le client posait des questions sur son projet de bilan et que personne n'avait de réponse, que son supérieur hiérarchique l'avait constamment appelée au bureau afin d'obtenir des réponses pour les fournir au client, mais qu'il lui était

difficile, voire impossible de répondre sans les dossiers, puisqu'ils avaient été emmenés à Bruxelles, que lors du débriefing en interne le vendredi matin elle avait constaté que le client souhaitait des modifications dans son bilan prenant en compte des éléments nouveaux et que bien qu'elle eût signalé qu'en cas de besoin elle était disponible pour assister le 18 avril 2011 à la nouvelle entrevue avec le client de Bruxelles qui se déplaçait à Luxembourg, sa direction ne l'avait pas conviée à cette entrevue.

Dès lors qu'il est ainsi acquis en cause que l'intimée était bien consciente, du fait des problèmes rencontrés le jeudi à Bruxelles par son supérieur et sa remplaçante dans le dossier dont elle était en charge et des souhaits de modification du bilan du client, de ce que sa collaboration était requise, non pas lors de l'entrevue programmée avec le client pour le lundi suivant, mais le vendredi pour la finalisation du dossier en vue de celle-ci, puisque sa collègue, qui avait certes accepté de la remplacer, n'était manifestement pas à la hauteur de la tâche à accomplir et que la banque se trouvait dans une situation délicate vis-à-vis du client, et qu'il lui incombait dès lors impérativement – peu importe la cause des régularisations de bilan nécessaires et l'impossibilité de les finaliser avant le nouveau rendez-vous – de s'assurer le vendredi matin auprès de son supérieur hiérarchique que sa présence n'était pas indispensable et qu'elle était autorisée à s'absenter l'après-midi pour une semaine, tel qu'elle l'avait projeté, son omission de ce faire et le fait d'abandonner son poste dans ces conditions et de mettre l'employeur devant le fait accompli était inacceptable et constituait une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L. 124-10 (2) du code du travail et justifiant partant, malgré son ancienneté de services et sa fonction de cadre, son licenciement avec effet immédiat, de sorte que – toutes autres considérations et offres de preuve de l'intimée étant à rejeter pour défaut de pertinence – le licenciement est, par réformation, à déclarer régulier et l'intimée à débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

L'appel incident.

Eu égard à la régularité du licenciement avec effet immédiat, les demandes formées par l'intimée dans le cadre de son appel incident ne sont pas fondées.

Les indemnités de procédure.

L'intimée 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 pour aucune des deux instances.

La demande de la Banque basée sur le même article est également à rejeter, à défaut par la requérante de justifier de l'iniquité requise par ce texte.

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 ;

dit l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé ;

réformant :

déclare le licenciement régulier et déboute A.) de toutes ses demandes ;

déboute les deux parties de leurs demandes basées sur l'article 240 du NCPC ;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances.