Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept mai deux mille quinze

Numéro 38957 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 6 juin 2012,

comparant par Maître Sabrina SALVADOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants,

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 24 octobre 2013.

Par arrêt du 24 octobre 2013, la Cour d'appel a déclaré recevable l'appel interjeté par A.) par exploit d'huissier du 6 juin 2012 contre le jugement rendu en date du 20 avril 2012 par le tribunal du travail de Luxembourg.

Par jugement du 20 avril 2012, le tribunal du travail avait donné acte à A.) de la renonciation à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, a dit le licenciement avec préavis du 26 avril 2010 régulier, a débouté A.) de ses demandes et l'a condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 300 € à la société SOC1.), ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance. Le même jugement a débouté l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de sa demande.

A.) demande, par réformation, à la Cour de dire le licenciement intervenu en date du 26 avril 2010 abusif et de condamner l'employeur au paiement des montants de 28.496,88 € et 5.000 € à titre de préjudices matériel et moral et d'un montant de 1.932,51 € à titre d'indemnité pour congé non pris. Elle demande à être déchargée du paiement de l'indemnité de procédure de 300 € à l'employeur.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, requiert, en ordre principal, sur base de l'article L. 521-4 du code du travail, la condamnation de la société SOC1.) et, en ordre subsidiaire, la condamnation de A.), au paiement du montant de 14.619,87 € du chef d'indemnités de chômage pour la période de juillet 2010 à février 2011.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris ayant déclaré régulier le licenciement avec préavis et ayant débouté l'appelante de tous les chefs de sa demande. A titre subsidiaire, il conteste les montants réclamés tant en leur principe que quant à leur quantum et il formule une offre de preuve afin d'établir la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Il réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La régularité du licenciement

A.) expose avoir été aux services de la société SOC1.) en qualité de secrétaire suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 10 mars 2009 avec effet au 5 mars 2009, après avoir travaillé pour le compte du même employeur suivant contrat de travail à durée déterminée du 7 avril 2008 au 7 février 2009. Elle a été licenciée avec un préavis de deux mois et une dispense de travail par courrier recommandé du 26 avril 2010. Suite à la demande du salarié, l'employeur a énoncé les motifs du licenciement par lettre du 19 mai 2010, entièrement retranscrite dans la requête introductive d'instance.

Elle demande la réformation du jugement entrepris en soutenant que les motifs invoqués par l'employeur manqueraient de la précision requise, faute par l'employeur d'indiquer en quoi aurait consisté la prétendue désorganisation du secrétariat en raison des absences pour cause de maladie. Aucune date précise n'aurait été indiquée concernant le prétendu surcroît de travail et le recours à des travailleurs intérimaires. L'appelante conteste que les motifs invoqués correspondent à la réalité. Elle affirme que « *le véritable motif n'est pas la maladie mais la perturbation de l'organisation du travail qui en résulte. Or, en l'espèce, à la lecture de la lettre de motivation du 19 mai 2010, il apparaît clairement que les motifs qui ont conduit la société SOC1.) à licencier Madame A.) ne sont pas la perturbation de l'organisation de la société mais bien ses absences pour cause de maladie* ». Aux yeux de la salariée, ses absences pour cause de maladie n'auraient pas été fréquentes et prolongées de nature à justifier son licenciement. A cela s'ajouterait que ces absences pour cause de maladie seraient la conséquence du harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de Madame B.), responsable du secrétariat et épouse du gérant de la société SOC1.), depuis la fin de l'année 2009.

La société SOC1.) soutient que les motifs à l'appui du licenciement auraient été indiqués avec la précision requise. Il serait établi que suite aux fréquentes absences de la salariée pour cause de maladie, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace de la part de A.) et que les absences ont créé de graves dysfonctionnements dans un service important et nécessaire à la survie de l'entreprise, de sorte que l'employeur n'aurait eu d'autre choix que de réagir pour assurer la pérennité des emplois des autres salariés. L'employeur conteste que A.) ait été victime d'un harcèlement moral. En ordre subsidiaire, il offre de prouver par témoins la réalité des motifs du licenciement.

A l'appui de sa demande A.) verse des attestations testimoniales et formule une offre de preuve afin d'établir d'une part que le surcroît de travail au secrétariat n'était pas dû à son absence pour cause de maladie et d'autre part qu'elle a été victime d'un harcèlement moral de la part de Madame B.) depuis la fin de l'année 2009.

Tant l'employeur que la salariée demandent à la Cour d'écarter les témoins proposés par la partie adverse. L'employeur conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve de A.) faute par elle d'indiquer l'adresse des témoins à entendre.

En l'espèce l'employeur a énuméré les dates et périodes précises des absences de la salariée à son lieu de travail, a décrit la désorganisation qu'elles ont entraînée pour l'entreprise et a détaillé les mesures qu'il a dû entreprendre pour pallier ces absences. La Cour, à l'instar du tribunal du travail, juge les motifs suffisamment précis, alors qu'ils ont permis à A.) de connaître exactement les raisons qui étaient à la base de son licenciement pour juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif et qu'ils ont permis aux tribunaux d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés et s'ils sont réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des griefs invoqués, il résulte des éléments du dossier qu'en 2009 la salariée a été absente sept fois pour des durées plus ou moins courtes et qu'en 2010 jusqu'au jour du licenciement du 26 avril 2010, elle a été absente pendant 264 heures, soit 33 jours, sur une période d'un mois et demi en faisant parvenir à son employeur quatre certificats médicaux. D'après l'attestation testimoniale établie par B.), responsable administrative de la société SOC1.) au moment des faits, le département administratif qui n'était composé que de trois personnes, dont une travaillant à temps partiel, a été désorganisé durant l'absence de A.) en 2010. Ainsi, un technicien a dû être formé aux tâches de secrétaire, alors qu'il était destiné à remplacer un congé de maternité et parental d'une dessinatrice. Du personnel temporaire a été engagé en urgence, personnel qui n'était pas habitué aux documents techniques du bureau. Comme l'appelante était affectée principalement à la dactylographie des notes d'honoraires, un tiers seulement des notes a pu être établi durant les mois de mars et avril 2010. A cela s'ajoute que le 26 avril 2010, jour de sa reprise de travail, la salariée a indiqué qu'elle sera probablement remise très prochainement en incapacité de travail par son médecin traitant. Il ressort encore des pièces versées en cause que le recours à du personnel intérimaire a engendré des frais non négligeables pour la société intimée.

C'est à tort que A.) conclut au rejet de cette attestation au motif d'une part que l'attestatrice serait l'épouse de l'associé et du gérant de la société SOC1.), à savoir C.), et qu'elle a signé la lettre de licenciement et la lettre de motivation du licenciement.

L'article 405 du nouveau code de procédure civile disposant que chacun peut être entendu comme témoin et la procédure du reproche d'un témoin ayant été abolie, la Cour tient compte des déclarations de B.).

L'offre de preuve de A.) tendant notamment à établir que pendant les mois de décembre 2009 jusque mi-janvier 2010, elle était seule à travailler au secrétariat, qu'à partir de mi-janvier 2010 un salarié du service technique a rejoint le secrétariat afin de rattraper le retard dans l'encodage des fiches de travail et que malgré l'effectif réduit du secrétariat par rapport à la charge de travail, l'employeur aurait refusé d'augmenter le nombre d'heures de travail de Madame D.) qui travaillait 30 heures par semaine et n'aurait pas engagé de personnel supplémentaire est sans pertinence, alors qu'elle ne fait que confirmer l'affirmation de l'employeur qu'au vu du surcroît de travail l'absence

de l'appelante a eu comme conséquence la désorganisation du secrétariat et que pendant l'absence de A.) l'engagement de personnel intérimaire fut rendu nécessaire afin de faire face aux dossiers à traiter, engagement entraînant un coût supplémentaire pour la société et exigeant un encadrement plus soutenu.

Quant aux faits de harcèlement moral dont A.) prétend avoir été victime de la part de B.) depuis la fin de l'année 2009, il y a lieu de dire que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité,
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

Il en suit qu'il appartient à A.) de rapporter la preuve des prétendus faits constitutifs de harcèlement moral qu'elle affirme être à l'origine de ses absences.

Les attestations testimoniales versées par A.) pour établir qu'elle a été victime de harcèlement moral ne sont pas pertinentes, alors qu'aucun des attestateurs ne relate un fait concret auquel il aurait assisté et qui pourrait être constitutif d'un harcèlement moral.

Force est encore de constater que la salariée n'indique dans son offre de preuve aucun fait précis de nature à permettre à la Cour d'apprécier si elle a été victime d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique. L'offre de preuve tendant à établir les prétendus faits de harcèlement moral est en conséquence à écarter pour défaut de précision. A.) n'a dès lors pas rapporté la preuve que ses absences pour cause de maladie seraient dues en grande partie au harcèlement moral dont elle aurait été victime.

Il suit des développements qui précèdent que, pour les motifs retenus par le tribunal du travail et que la Cour adopte, le jugement du tribunal du travail du 20 avril 2012 ayant retenu que le licenciement de A.) est régulier et que les demandes de la salariée en allocation de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis suite au licenciement est à confirmer.

La demande en allocation d'une indemnité pour congé non pris

Dans son acte d'appel, l'appelante conclut au paiement d'un montant de 1.932,51 € à titre d'indemnité pour congé non pris. Dans les conclusions notifiées le 10 juin 2014, elle réclame de ce chef un montant de 666,13 €. Elle conteste avoir pris 6,70 jours de congé, soit 53,50 heures, du 1er au 8 mars 2010.

L'employeur s'oppose à la demande en soutenant que la salariée a pris l'intégralité de ses jours de congé.

En cas de contestation sur le congé redû au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui peut la fournir soit par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir en vertu des dispositions de l'article L. 233-17 de la loi sur le contrat de travail, sinon par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce l'employeur produit les relevés des congés pris en 2009 et 2010, ainsi que les fiches de salaire des mois de décembre 2009 à juin 2010 inclus.

Les relevés au moyen desquels l'employeur a tenu « livre sur le congé légal » au vœu de l'article L. 233-17 de la loi sur le contrat de travail n'ont pas besoin d'être contresignés par la salariée. Cette dernière n'établit pas avoir contesté les fiches de salaire établies sur base des mentions desdits relevés. N'ayant versé aucune pièce susceptible de contredire les relevés de congé produits par l'employeur, ni formulé aucune offre de preuve tendant à établir que les inscriptions portées sur lesdits relevés de congé seraient inexactes, il convient d'admettre ces derniers comme preuve du congé pris par A.).

Le jugement entrepris est en conséquence également à confirmer sur ce point.

La demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi

L'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement principalement à la société SOC1.) et subsidiairement à A.) des indemnités de chômage de 14.619,87 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le licenciement étant régulier, la demande principale dirigée contre la société SOC1.) n'est pas fondée.

Il en est de même de la demande subsidiaire de l'Etat dirigée contre A.), le paragraphe (6) de l'article L. 521-4 du code du travail n'étant applicable qu'au seul cas du salarié licencié pour motif grave ayant demandé l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement.

Les indemnités de procédure

A.) sollicite une indemnité de procédure de 1.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

L'employeur réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, la demande de A.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller ;

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 24 octobre 2013 ;

confirme le jugement déféré ;

dit non fondées les demandes de A.) et de la société à responsabilité limitée SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Jean MINDEN, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.