**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-huit mai deux mille quinze**

Numéro 40945 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 D-(…),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 13 février 2014,

**comparant par Maître François DELVAUX**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société anonyme SOC1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte SCHAAL,

**comparant par Maître Claude COLLARINI**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**----------**

## LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 13 novembre 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a, dans les motifs du jugement, écarté en raison de leur imprécision certains faits indiqués dans la lettre de motivation du 3 février 2012 comme motifs du licenciement et a, au dispositif du jugement, admis la société SOC1.) à prouver par l'audition de témoins les faits invoqués dans cette lettre que le tribunal a considéré comme suffisamment précis.

Par jugement du 7 janvier 2014, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 29 décembre 2011 de Mme A.) par la société SOC1.) et a rejeté sa demande tendant à l'indemnisation du préjudice causé par le licenciement.

Le tribunal a retenu que le licenciement était justifié par trois faits qu'il a considérés comme établis au vu des déclarations des témoins.

Deux à trois fois par semaine, Mme A.) n'a pas respecté les horaires des pauses de midi et a ainsi désorganisé le fonctionnement de l'entreprise : les autres salariés ont dû écourter leurs pauses afin d'assurer le service des clients.

Une fois, elle a refusé de ranger des cartons, malgré la demande de son supérieur.

Enfin, il arrivait à Mme A.) de ne pas saluer deux employés dont son supérieur.

Le 13 février 2014, Mme A.) a régulièrement formé appel contre le jugement du 7 janvier 2014.

2. Le caractère réel et sérieux du licenciement

La salariée critique le jugement du 7 janvier 2014 en ce que le licenciement a été déclaré fondé et la demande d'indemnisation a été rejetée.

Elle soutient que les trois motifs de licenciement retenus par le tribunal ne pourraient pas être considérés comme réels et sérieux et que le licenciement serait abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il convient de relever que la décision du tribunal de retenir que la lettre de motivation du 3 février 2012 contenait des motifs précis n'est pas critiquée en appel.

De son côté, l'employeur n'a pas formé appel contre le jugement en ce qu'il a écarté certains motifs en raison de leur imprécision et a considéré certains faits admis en preuve comme n'étant pas établis après les auditions des témoins.

La discussion ne porte donc que sur les trois motifs que le tribunal a retenus comme justifiant le licenciement et qui, suivant les conclusions de l'employeur des 8 mai et 29 octobre 2014, concerneraient des faits qui se seraient produits pour la plus grande majorité en novembre et décembre 2011.

Mme A.) a travaillé au service de la société SOC1.) à partir du 1er mai 2011, avec une période d'essai de six mois du 1er mai au 31 octobre 2011, et la lettre de licenciement date du 29 décembre 2011.

En ce qui concerne la désorganisation de l'entreprise par le non-respect des pauses de midi par Mme A.), M. B.), son supérieur hiérarchique, a déclaré que deux à trois fois par semaine Mme A.) ne respectait pas les pauses de midi convenues le jour même. Certes, les autres salariés ne respectaient pas toujours les pauses, mais le problème avec Mme A.) était récurrent et elle n'a pas changé de comportement malgré ses demandes d'observer les pauses.

Ce témoin précise que Mme A.) partait en retard, même quand elle n'avait pas de client en charge. Il ne résulte cependant pas de cette déposition que deux à trois fois par semaine Mme A.) soit partie en retard, bien qu'elle n'ait pas eu de client à charge, donc sans justification.

Le témoin indique sur question spéciale que parfois des clients étaient servis en retard à cause du comportement de Mme A.) et que, dans cette situation, il devait parfois demander à un employé du dépôt de participer au service de vente.

Au vu de cette déposition le service au client a souffert quelquefois, sans autre précision.

Mme C.), assistante de direction, qui a signé par délégation la lettre de motivation, n'a pas pu faire de déclaration concernant ce reproche.

Mme D.), qui travaillait au dépôt, ne fait pas état d'un problème de pauses connu du service dépôt.

Mme E.), vendeuse au sein de la même équipe que Mme A.), déclare qu'à sa connaissance il n'y eut pas de problèmes en raison des pauses de midi. Elle ignore si des dissensions existaient à ce sujet entre M. B.) et Mme A.).

Au vu de ces dépositions, il n'est pas établi que le comportement de Mme A.) ait causé une gêne pour les collègues de travail.

Il ne peut pas être déduit de la déposition de M. B.) que Mme A.) se soit absentée deux à trois fois par semaine sans justification par l'obligation de continuer à servir le client en charge, ni que sa manière de gérer les pauses de midi ait créé un problème réel, grave et fréquent pour le service au client.

Le caractère réel de ce motif de licenciement n'est pas prouvé.

Par contre, il résulte de la déposition du témoin B.) qu'une fois Mme A.) n'a pas exécuté sa demande de ranger un carton. Le témoin déclare cependant aussi qu'en principe Mme A.) portait les cartons quand il le lui demandait.

En ce qui concerne le reproche d'impolitesse, Mme C.), assistante de direction, déclare qu'à partir d'octobre 2011, des conflits ont surgi entre M. B.) et Mme A.), qui « *n'était pas très flexible en ce qui concerne les ordres reçus par Monsieur B.) et n'acceptait pas les arguments qu'il lui donnait.* » Elle indique qu'à partir de cette date, l'ambiance s'est dégradée.

Elle déclare aussi que s'il y avait un conflit, Mme A.) ne saluait pas ses collègues de travail et qu'elle ne la saluait pas non plus.

M. B.) déclare que souvent, notamment en cas d'accrochages, Mme A.) était fâchée et ne saluait pas ses collègues. Sur questions spéciales, le témoin déclare qu'elle prenait son poste le matin sans saluer personne, et qu'en principe elle s'entendait bien avec ses collègues, mais qu'elle avait un comportement incorrect à son égard parce qu'elle ne voulait pas suivre ses consignes.

Cette déposition est imprécise et n'est pas probante en ce qui concerne le comportement incorrect à l'égard du supérieur hiérarchique.

Mme D.), qui travaillait au dépôt, déclare qu'en raison de difficultés linguistiques elle n'avait pas beaucoup de contact avec Mme A.), mais que celle-ci était toujours polie à son égard.

Mme E.), de la même équipe que Mme A.), déclare que cette dernière était toujours cordiale à son égard et qu'elle n'a pas constaté qu'elle ait été désagréable à l'égard d'autres collègues.

Au vu de ces dépositions, il n'est pas établi que le comportement à l'égard de Mme C.) et de M. B.) ait été d'une impolitesse telle que, combiné au refus unique d'exécuter l'ordre de ranger des cartons, elle ait justifié la rupture de la relation de travail.

L'impolitesse à l'égard d'autres collègues de travail n'est pas établie.

A défaut de preuve du caractère réel et sérieux des trois motifs de licenciement en discussion, le licenciement est à déclarer abusif et l'appel afférent est fondé.

3. Le préjudice

La salariée soutient qu'elle n'aurait touché qu'une rémunération de 1.950.- euros auprès de son nouvel employeur, au lieu de la rémunération de 2.598,38.- euros, soit une perte mensuelle de 648,38.- euros.

En Allemagne elle aurait touché 144.- euros en moins au titre des allocations familiales.

Elle demande à être indemnisée pour le préjudice matériel de 3.169,52.- euros qu'elle aurait subi en quatre mois du fait de la différence entre les salaires et les allocations familiales et demande l'allocation du montant de 1.500.- euros au titre du préjudice moral.

L'employeur conteste l'existence et l'importance des préjudices allégués.

Il soutient plus particulièrement que la salariée n'aurait pas établi avoir recherché des emplois au Luxembourg, rémunérés au même niveau. Elle aurait probablement, dès le licenciement, fait une demande auprès de son employeur précédent, en Allemagne, et n'aurait pas recherché d'autres emplois. La différence de salaire serait sans lien causal avec le licenciement.

L'employeur affirme aussi que la différence de niveau alléguée entre les allocations familiales ne constituerait pas un préjudice à indemniser.

La Cour relève que dès le lendemain de la fin du préavis, le 1er mars 2012, Mme A.) a commencé à travailler auprès d'un nouvel employeur auprès duquel elle a gagné suivant contrat de travail le montant mensuel brut de 1.950.- euros de mars à mai (article 4 du contrat), et le montant de 2.204.- euros à partir de juin (article 10 du contrat).

L'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute.

Mme A.) a repris un autre emploi dès la fin du préavis. Elle a donc mis à profit, avec succès, les deux mois de préavis, même si elle a accepté un emploi moins bien rémunéré.

Il n'est pas établi qu'elle ait pu, dans ce délai, trouver un emploi à une rémunération égale à celle touchée auprès de l'employeur qui l'a licenciée. Une période de chômage avec une perte de revenus corrélative et une prolongation de l'insécurité d'être sans emploi a été évitée.

La perte de revenus subie pendant une période de quatre mois du fait du salaire moindre auprès du nouvel employeur est à considérer comme étant en lien direct avec l'acte fautif de l'employeur.

Le préjudice matériel subi du fait de la différence de rémunération s'élève à 2.339,52.- euros (les rémunérations perdues : 4 x 2.598,38.- moins les rémunérations touchées : 1.950.- x 3, et 2.204.- x 1).

La différence entre les allocations familiales touchées par Mme A.) au Luxembourg et celles perçues en Allemagne n'est documentée par aucune pièce. Le préjudice allégué, contesté, n'est pas établi.

La Cour évalue le préjudice moral à 1.000.- euros.

4. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la salariée demande une indemnité de 1.500.- euros tant pour la première instance que pour l'instance d'appel et l'employeur demande une indemnité de 2.500.- euros pour l'instance d'appel.

Il est inéquitable de laisser à charge de la salariée l'intégralité des sommes qu'elle a exposées qui ne sont pas comprises dans les dépens.

La Cour fixe l'indemnité à 1.500.- euros pour chaque instance.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande d'une indemnité n'est pas justifiée.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable et fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2011 de Mme A.) par la société SOC1.) SA est abusif,

condamne la société SOC1.) SA à payer à Mme A.) le montant de 3.339,52.- euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 4 avril 2012 jusqu'à solde,

condamne la société SOC1.) SA à payer à Mme A.) le montant de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

rejette la demande de la société SOC1.) SA formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) SA aux dépens des deux instances.

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.