Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf juillet deux mille quinze

Numéro 41634 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'actes des huissiers de justice Georges WEBER de Diekirch et Carlos CALVO de Luxembourg du 25 juillet 2014,

comparant par Maître Lony THILLEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et:

1) Mme A.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte WEBER,

comparant par Maître Arnaud RANZENBERGER, 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 CALVO,

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.

Par requête déposée le 3 juillet 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 26.988,36 €, des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral de 13.494,18 € et 26.988,36 € et une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par requête déposée le 20 septembre 2013 devant le même tribunal, A.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Par jugement du 3 février 2014, le tribunal du travail a admis la société SOC1.) à prouver par témoins les faits invoqués à la base du licenciement.

Les enquête et contre-enquête ont eu lieu en date des 24 février et 10 mars 2014.

Par jugement du 16 juin 2014, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat d'A.) intervenu le 15 mai 2013, a déclaré partiellement fondée la demande d'A.) et a condamné l'employeur à payer à la salariée une indemnité compensatoire de préavis de 5.525,48 € et des dommages et intérêts pour préjudice moral d'un montant de 2.100 €. Le même jugement a condamné la société SOC1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, la somme de 20.338,37 € en remboursement des indemnités de chômage payées à A.).

Par exploits d'huissier de justice du 25 juillet 2014, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer le licenciement avec effet immédiat justifié, de la décharger des condamnations intervenues, de déclarer l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et de condamner A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

A.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 2.000 €.

Le licenciement

A.) a été aux services de B.) en qualité de vendeuse à partir du 1er septembre 1991 suivant contrat de travail signé le 3 septembre 1991, contrat qui fut repris par la société SOC1.). Elle a été licenciée par lettre recommandée du 22 avril 2013 avec un préavis de douze mois devant courir du 1er mai 2013 au 30 avril 2014. Suite à la demande de la salariée, l'employeur lui a communiqué par lettre du 15 mai 2013 les motifs du licenciement avec préavis. Par courrier recommandé du 15 mai 2013, entièrement retranscrit dans le jugement du 3 février 2014, A.) a été licenciée avec effet immédiat.

A l'appui du licenciement avec effet immédiat, l'employeur reproche à la salariée d'une part les griefs l'ayant amené à la licencier avec préavis, à savoir les plaintes de clients quant au comportement de la salariée à leur égard depuis l'année 2010, un comportement impertinent envers la gérante et peu collégial envers les autres membres du personnel, et d'autre part son comportement déplacé et irrespectueux en date du 22 avril 2013, lorsque la gérante lui a fait part de l'envoi de la lettre de licenciement avec préavis, le départ de son lieu de travail le 22 avril 2013 sans avoir demandé congé et sans avoir prétendu être malade, la salariée revenant le même jour avec un certificat de maladie couvrant la période du 22 au 26 avril 2013. Il lui est encore reproché d'avoir le 23 avril 2013 remis à l'employeur un certificat d'incapacité de travail datant du 20 avril 2013 et couvrant la période du 20 avril au 11 mai 2013, alors que la salariée est venue travailler le 22 avril 2013 sans avoir prétendu être malade. L'employeur soutient que dans de telles circonstances le maintien de la relation de travail pendant douze mois, durée du préavis, serait inadmissible tant pour l'employeur que pour le personnel et les clients. La réalité des griefs serait établie par les déclarations des témoins entendus lors de l'enquête et non contredite par les dépositions des témoins entendus lors de la contre-enquête. Ce serait dès lors à tort que le tribunal du travail aurait déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif.

La salariée soutient que les faits remontant aux années 2010, 2011 et 2012 et au début de l'année 2013 ne pourraient plus être invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 15 mai 2013, ces faits étant antérieurs de plus d'un mois au licenciement. L'intimée conteste la réalité des motifs invoqués et conclut à la confirmation du jugement entrepris ayant retenu que les faits du 22 avril 2013 doivent être placés dans leur contexte et que l'ensemble des faits établis à sa charge seraient susceptibles de justifier un licenciement avec préavis, mais non pas un licenciement avec effet immédiat.

L'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement de la somme de 20.338,37 € du chef d'indemnités de chômage payées à A.) pour la période de mai 2013 à avril 2014. Il formule cette demande principalement à l'encontre de la société SOC1.) et subsidiairement à l'encontre d'A.).

Dans ses conclusions du 10 mars 2015, l'employeur soutient que le 22 avril 2013, la salariée serait *partie du magasin sans savoir qu'elle avait été licenciée*, affirmation qui est contestée par l'intimée.

Il convient de relever que dans sa requête introductive d'instance A.) n'a attaqué en justice que le bien fondé du licenciement avec effet immédiat.

Si le contrat de travail peut d'après l'article L.124-10 (1) du code du travail être résilié sans préavis ou avant l'expiration du terme contractuel, il ne peut toutefois l'être que pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles et aux juridictions du travail d'apprécier la gravité des fautes commises par rapport au degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité.

Comme l'employeur a reproché à la salariée des faits remontant aux années 2010, 2011 et 2012 et au début de l'année 2013 dans sa lettre de motivation à l'appui du licenciement avec préavis, ces faits ne peuvent plus être invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement avec effet immédiat, à moins que la salariée ne se soit rendue coupable d'un nouveau fait suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constituer, ensemble avec ceux-ci, un motif réel et sérieux de licenciement immédiat.

La société SOC1.) soutient actuellement en vain qu'A.) serait partie du magasin sans savoir qu'elle avait été licenciée, alors que dans son acte d'appel l'employeur souligne que *le 22 avril 2013, Madame C.) en présence de Madame D.), autre salariée de chaussures SOC1.) Sàrl, informe A.) de son licenciement avec préavis et veut lui en expliquer les raisons*.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les faits du 22 avril 2013 doivent être placés dans leur contexte, à savoir que lors de l'entretien en question A.) a été informée par son employeur qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement avec préavis, et ce après 21 années de service ; qu'il est compréhensible que dans ces circonstances la salariée soit nerveuse et ne se contrôlait plus tout à fait et que la remarque désobligeante a été adressée à sa collègue de travail et non pas à l'employeur.

Dans les conditions données, le comportement affiché par la salariée en date du 22 avril 2013 ne revêt pas le caractère de gravité suffisante pour faire revivre les anciens reproches et pour constituer avec ceux-ci des fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 15 mai 2013 est dès lors à confirmer.

L'indemnisation

Le tribunal du travail a alloué à A.) un montant de 5.525,48 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et un montant de 2.100 € à titre de préjudice moral.

Comme la salariée n'a pas interjeté appel incident quant au volet indemnitaire et que les montants alloués ne sont pas contestés par l'employeur, le jugement déféré est à confirmer sur ces points.

Le recours de l'Etat

L'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement de la somme de 20.338,37 € du chef d'indemnités de chômage payées à A.) pour la période de mai 2013 à avril 2014. Il formule cette demande principalement à l'encontre de la société SOC1.) et subsidiairement à l'encontre d'A.).

Conformément à l'article L.521-4. (5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (…) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a condamné l'employeur à rembourser à l'ETAT, agissant ès-qualités, les indemnités de chômage touchées par A.), à savoir la somme de 20.338,37 €.

Les indemnités de procédure

A.) réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser entièrement à charge d'A.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour assurer la défense de ses intérêts légitimes. Il convient partant de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile 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 de Madame Monique FELTZ, conseiller,

dit l'appel recevable ;

le dit non fondé ;

partant confirme le jugement entrepris ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, 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.