Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf juin deux mille quatorze.

Numéro 39854 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 18 avril 2013,

comparant par Maître Jean-Marie VERLAINE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Daniel PHONG, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 février 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 22 juillet 2010, A au service de la société B depuis 17 ans en qualité de chauffeur de taxi, fut licencié avec effet immédiat le 10 mai 2010 pour avoir quitté son poste de travail au motif qu'il se sentait mal alors qu'en fait il a prétexté ce malaise pour aller faire vérifier le taximètre de la voiture de taxi de sa fille, dès lors pour avoir rompu la confiance de son employeur.

Il contesta tant la réalité que la gravité du fait lui reproché pour conclure au caractère abusif du licenciement et pour réclamer les montants indemnitaires plus amplement repris dans la prédite requête.

Le tribunal du travail a, par jugement du 2 mai 2011, après avoir retenu que la lettre de licenciement répondait au critère de précision légal, avant tout autre progrès en cause, admis la société employeuse à prouver par témoins les faits suivants :

« 1) Le 7 mai 2010 vers 16.00 heures, D, gérant administratif de la société B s'est rendu avec E dans les locaux de la société C afin de faire effectuer les vérifications des appareils de mesure « taximètres » des véhicules de la société.
D et E y ont vu A.
D a demandé à A les raisons de sa présence dans les locaux de la société C, ce dernier a répondu qu'il venait faire effectuer des vérifications du taximètre de son véhicule Citroën immatriculé XR (…).
F, de la société C a reçu A dans les bureaux de la société le 7 mai 2010 vers 16.00 heures.
A son retour dans les locaux de la société B, D a été informé que A avait quitté son poste le 7 mai 2010 à 15.30 heures en prétextant qu'il ne se sentait pas bien et voulait aller consulter un médecin après son départ.

2) le 21 septembre 2010, G accompagné de H ont vu A en train de transporter une cliente dans son véhicule taxi Citroën immatriculé XR (...) près du croisement de la route de Thionville et la rue d'Orchimont.
Le 21 septembre 2010, D a également vu A en train de transporter une cliente dans son véhicule Citroën immatriculé XR (...), depuis le vis-à-vis de l'X situé route de Thionville, se dirigeant vers Howald Hesperange. »

Par jugement du 13 mars 2013 et suite à la tenue des enquêtes, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et non fondées les demandes du salarié ; il a encore déclaré la demande de l'Etat fondée et condamné le salarié à lui rembourser la somme de 15.105,45 euros avec les intérêts légaux.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a constaté qu'il résultait des dépositions des témoins entendus que le salarié a prétendu être malade pour quitter son travail et s'occuper d'affaires privées ; que ce comportement a constitué une faute grave de nature à rompre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et rendre définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Cette décision fut régulièrement entreprise par A par acte d'huissier du 18 avril 2013.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et de dire, par réformation, que le licenciement est abusif pour lui allouer les montants réclamés en première instance.

Il conteste toujours tant la réalité des faits lui reprochés que leur gravité.

S'il reconnaît s'être rendu, avant d'aller chez son médecin, dans la société C et partant d'avoir fait une course privée qui n'a duré qu'une demie heure, cet écart ne pourrait en aucun justifier une rupture immédiate de la relation de travail qui perdure depuis 17 années.

Il demande partant que lui soit alloué une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ainsi qu'une indemnité de départ de 3 mois ; il précise enfin, qu'âgé de presque 60 ans au moment du licenciement, son préjudice matériel devrait être calculé par rapport à une période de référence de 24 mois.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame le remboursement de la somme de 15.105,45 euros avancée par lui au salarié sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les faits et circonstances du présent litige résultent à suffisance du jugement entrepris auquel il y a lieu de se rapporter.

Les parties étant contraires quant à la gravité de la faute commise pas le salarié et qui a consisté en la circonstance qu'il est, avant de se rendre chez le médecin comme il l'a indiqué à l'employeur, passé faire une course privée qui a duré 30 minutes.

Il est en effet avéré par les déclarations des témoins entendus en première instance que A a quitté son lieu de travail le 7 mai 2010 en précisant qu'il se sentait mal et qu'il allait se rendre chez son médecin.

Il résulte du certificat médical versé en cause, qu'il s'est bien rendu à 17 heures chez son médecin traitant, alors que le salarié est diabétique et doit suivre un traitement.

Il reconnaît s'être rendu avant la visite médicale chez la société C pour résoudre un problème de taximètre sur la voiture de sa fille et que cette intervention a duré 30 minutes.

D'après l'article L.124-10 par. (1) du code du travail, seule une faute grave est susceptible de justifier un licenciement sans préavis.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et qui compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié, alors que la brusque rupture constitue une entorse au principe légal de la stabilité de l'emploi (Cour 11 juillet 1983 , Quintus c/ ARBED S.A., pasicrisie 1984.93).

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général, de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité et les juges sont également invités à tenir compte des conséquences du licenciement.

Au moment du licenciement, l'ancienneté de service de A, âgé de presque 60 ans, était de 17 années.

Sur cette période de 17 années d'activité, le salarié a reçu quatre avertissements de la part de son employeur, le premier en 2000, soit 10 ans avant le licenciement, le deuxième en 2005 soit 5 ans avant le licenciement, le troisième en 2007, donc trois ans avant le licenciement et finalement, le 1er décembre 2009, quelques mois avant le congédiement avec effet immédiat.

Les trois premiers avertissements sont trop anciens pour venir appuyer le licenciement, ce d'autant plus que les reproches faits au salarié étaient d'une nature différente à la faute reprochée dans la lettre de licenciement ; il en est de même du reproche contenu dans l'avertissement du 1er décembre 2009.

Par ce licenciement avec effet immédiat, le salarié a été privé de tous les avantages liés à sa longue ancienneté de service, à savoir six mois d'indemnité de préavis et trois mois d'indemnité de départ; il a par ailleurs été renvoyé à l'aube de ses 60 ans sans pouvoir régulièrement bénéficier des indemnités de chômage.

Eu égard à l'ensemble de ces circonstances, il y lieu de décider, par réformation du jugement entrepris, que les 30 minutes de course privée reprochées au salarié ne revêtent pas, en tant que fait isolé, un caractère de gravité particulière pour rendre intolérable la continuation du contrat de travail et pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de service de 17 années auprès du même employeur.

C'est partant à tort que le tribunal du travail a considéré que *« le requérant à prétendu être malade pour quitter son travail et s'occuper d'affaires privées »* alors qu'il ne s'agissait nullement d'un prétexte puisqu'il s'est bel et bien rendu chez son médecin traitant ; il a juste de façon imprudente profité de cette occasion pour faire une course privée de 20 à 30 minutes.

La faute reprochée au salarié n'est partant pas de nature à justifier un licenciement sans préavis.

Le jugement doit dès lors être réformé en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et en ce qu'il a débouté le salarié de ses différentes demandes indemnitaires.

Abusivement licencié avec effet immédiat, A a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, soit d'un montant de 10.096,62 euros, ainsi que d'une indemnité de départ de 3 mois, soit de la somme de 5.048,31 euros.

La demande du salarié en paiement du salaire allant du 1er au 14 mai 2010 n'est pas fondée alors que dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, seule l'indemnité compensatoire de préavis en tant que telle est due et non pas les salaires de la période où le préavis aurait commencé à courir si le licenciement avait été prononcé avec préavis.

Il en suit et par adoption des motifs de la juridiction du premier degré, que la demande afférente du salarié est à déclarer non fondée.

Il en va de même pour la demande relative à l'indemnité pour congé non pris.

Le jugement est partant à confirmer sur ces deux points.

Abusivement licencié, le salarié a, en principe, droit à la réparation des préjudices tant matériel que moral subis suite à ce licenciement.

A soutient, pièces à l'appui, avoir été au chômage plus d'un an en raison des difficultés qu'il a rencontrées pour retrouver un emploi à l'âge de 60 ans et compte tenu de son état de santé déficient, souffrant du diabète, de sorte qu'il demande la fixation de son préjudice matériel par rapport à une période de référence de 24 mois et il chiffre son préjudice matériel en conséquence à 25.281,03 euros.

Au vu des considérations précitées, la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif est à fixer à 9 mois ; comme A a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ainsi qu'à une indemnité de départ de 3 mois, le préjudice matériel invoqué par lui est adéquatement et intégralement réparé par l'octroi de ces montants.

Concernant le préjudice moral allégué par le salarié, plus précisément compte tenu de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur et compte tenu des soucis et tracas qu'il a du se faire à l'âge de la retraite pour retrouver un travail, la Cour fixe ex aequo et bono ce préjudice à 2.500 euros.

Eu égard au caractère abusif du licenciement, la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi est à déclarer fondée, par réformation en tant que dirigée contre l'employeur, la société à responsabilité limitée B sàrl.

La demande du salarié basée sur l'article 240 du NCPC est fondée au vu de l'issue positive pour lui du procès en appel, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de l'employeur basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

réformant:

dit que le licenciement prononcé le 10 mai 2010 est abusif,

partant dit les demandes de A relatives à l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, l'indemnité de départ de trois mois et en paiement de dommages et intérêts fondées en principe,

condamne la société B sàrl à payer à A la somme de :
- 10.096,62 euros du chef d'indemnité de préavis,
- 5.048,31 euros du chef d'indemnités de départ,
- 2.500 euros pour le préjudice moral,

soit la somme totale de 17.644,93 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société B sàrl à rembourser à l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 15.105,45 euros sur base de l'article L.521-4(6) du code du travail,

confirme le jugement pour le surplus,

condamne la société B sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,

rejette la demande de la société B sàrl en paiement d'une indemnité de procédure.

condamne la société B sàrl aux frais et dépens de l'instance.