Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juillet deux mille quatorze.

Numéro 40212 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 Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 22 juillet 2013,

intimé sur appel incident,

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

e t :

1)la société à responsabilité limitée « B » (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 KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Claude PAULY, 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 KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 avril 2014.

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

Par requête du 18 septembre 2012, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B (en abrégé : B) devant le tribunal du travail pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif les montants plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Au service de B depuis le 1er janvier 1986 et détaché au service accueil de l'école de police de Luxembourg, A fut licencié sans préavis le 9 août 2012, soit 26 ans après son entrée en fonction, au motif qu'il a été absent sans justificatifs du lundi 30 juillet 2012 au dimanche 5 août 2012, soit pendant 5 jours.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés.

Par jugement du 10 juin 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et débouté le salarié de ses demandes indemnitaires.

Pour ce faire, et après avoir analysé les attestations testimoniales versées par l'employeur, le tribunal a retenu que les faits libellés dans la lettre de licenciement répondaient au critère de précision légal ; il a ensuite décidé *« que si l'absence injustifiée du salarié pendant une semaine entière constitue déjà en soi une cause de licenciement avec effet immédiat, les explications du salarié facilement démenties ont certainement confirmé l'impression de l'employeur qu'il ne pouvait plus faire confiance à ce salarié »* et que dès lors le licenciement se justifiait malgré la longue ancienneté et l'absence d'antécédents du salarié.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par A par acte d'huissier du 22 juillet 2013.

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

Il maintient les mêmes arguments qu'en première instance, à savoir qu'il a fait une demande de congé oralement, laquelle n'aurait pas été catégoriquement refusée par son supérieur hiérarchique C. Il conclut encore à l'audition des témoins certificateurs et demande à la Cour d'enjoindre à la société B de verser l'original de la demande de congé de sa collègue de travail D.

Il est d'avis que compte tenu de son ancienneté de service de plus de 25 ans, de son parcours professionnel sans antécédents, le licenciement sans préavis constituerait une sanction disproportionnée.

Concernant les montants réclamés, il évalue son préjudice matériel sur une période de 24 mois.

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

Elle est par contre de l'avis que l'ancienneté du salarié et ses absences d'antécédents n'enlèvent rien à la gravité d'une absence sans justificatifs de 5 jours, ce d'autant plus que le salarié a donné des explications mensongères sur les raisons de cette absence.

Elle conteste tous les montants réclamés par le salarié tant dans leur principe que dans leur montant, soutenant que le salarié n'a fait aucun effort pour retrouver un emploi et que le fait qu'il n'a pas touché d'indemnités de chômage relève de son choix personnel.

Elle relève appel incident du jugement l'ayant déboutée de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC.

Les parties restent contraires en instance d'appel sur la gravité de la faute reprochée au salarié.

L'employeur reproche concrètement à A une absence injustifiée de cinq jours avec la circonstance aggravante qu'il a donné des explications qui ne correspondaient pas à la réalité pour justifier son comportement fautif.

Conformément à l'article L.124-10(2) du Code du travail, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

S'il est établi que A était absent de son lieu de travail sans justificatif pendant 5 jours et qu'il a raconté, pour justifier son comportement, des « mensonges », il n'en reste pas moins que ces faits ne peuvent constituer seuls ou pris ensemble, en tant qu'acte isolé et unique dans la carrière du salarié comportant plus de 25 années de service, faisant présumer de bons de loyaux services, ancienneté qui plus est, dénuée de tout reproche professionnel, un motif d'une gravité suffisante pour justifier une brusque rupture privant le salarié âgé de 47 ans au moment du licenciement, tant des indemnités légales que des indemnités de chômage.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est à réformer sur ce point

A abusivement licencié avec effet immédiat a, sur base de l'article L.124-6. al.1 du code du travail, droit à une indemnité compensatoire de préavis qui, compte tenu de son ancienneté de service de 26 ans est de 6 mois, soit d'un montant de 23.571,78 euros ainsi que par application de l'article L.124-7 du même code, une indemnité de départ de 9 mois, soit 35.357,67 euros (le salaire mensuel moyen calculé sur les six derniers mois étant de 3.928,63 €).

Quant à son préjudice matériel, la Cour estime que ce dernier, à le supposé établi, est suffisamment réparé par les montants lui alloués ci-avant, ce d'autant plus que A qui était en congé de maladie du jour de son licenciement le 9 août 2012 jusqu'au mois d'avril 2013, a partant bénéficié sur une durée de huit mois des indemnités de maladie.

Au vu des circonstances du licenciement d'A qui a par son comportement contribué à son licenciement, le préjudice moral invoqué par lui est inexistant.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Il y a lieu de lui en donner acte.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge une partie des frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont 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 les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 9 août 2012 est abusif,

partant dit les demandes d'A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois fondée et justifiée pour un montant de 23.571,78 €,

dit la demande d'A en paiement d'une indemnité de départ de neuf mois fondée et justifiée pour un montant de 35.357,67 €,

partant condamne la société B s.à r.l. à payer à A la somme de 23.571,78 + 35.357,67 = 57.929,45 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit les demandes d'A en paiement de dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral non fondées,

donne acte à l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendications à formuler,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC alors que non fondées,

condamne la société B s.à r.l. aux frais de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.