Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux octobre deux mille quatorze.

Numéro 40103 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 :

l'établissement public de droit luxembourgeois A, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 6 juin 2013,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Albert MORO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

appelant par incident,

comparant par Maître Jean-Philippe LAHORGUE, 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 MULLER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 février 2014.

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

Par requête du 11 juillet 2012, B, au service de A en qualité d'aide-cuisinier depuis le 16 décembre 2002, ensuite de serveur, fut licencié le 17 novembre 2011 moyennant un préavis de 4 mois allant du 1er décembre 2011 au 31 mars 2012.

Suite à la demande afférente du salarié, les motifs du licenciement lui furent communiqués par lettre recommandée du 6 janvier 2012.

Les motifs du licenciement ont été résumés en les termes suivants par l'employeur :

De nombreuses erreurs et manquements professionnels dus à une absence de respect des procédures internes mises en place au sein de A pourtant dûment communiquées à l'ensemble du personnel (non connaissance et/ou incompréhension des procédures internes ayant conduit à la commission d'erreurs ainsi qu'à la désorganisation du service et du travail de l'équipe), des refus répétés de suivre les consignes données par ses supérieurs hiérarchiques (absence de remise en cause, refus d'écouter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques et refus de se conformer à leurs instructions), des difficultés relationnelles avec ses collègues de travail, ainsi que la persistance de ce comportement et de ces manquements sur une longue durée.

Sans avoir vocation à être exhaustifs, un certain nombre d'exemples de ces différents manquements ont été repris dans la lettre de motivation du licenciement de B, faits qui illustrent les griefs de A à l'encontre de B.
Parmi les faits reprochés par A à B figurent notamment son refus de reconnaître l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques (soit celle de M. C, maître d'hôtel et de

M. D, adjoint au maître d'hôtel), attitude se concrétisant notamment par un refus d'écouter et de suivre les consignes qui lui ont été données (refus d'ordre), une attitude volontairement agressive ou totalement dénigrante à l'égard de ses supérieurs (insubordination) et finalement une absence de remise en cause de cette attitude et ce malgré les multiples rappels à l'ordre qui lui ont été adressés tant par ses supérieurs hiérarchiques que par le chargé de direction du CIPA de (…), et la direction de A.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son congédiement et réclama les montants plus amplement détaillés dans sa requête introductive d'instance.

Par jugement du 25 avril 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et déclaré la demande du salarié relative au préjudice matériel fondée pour un montant de 1.630,65 euros et pour un montant de 2.500 euros pour le préjudice moral, partant il a condamné A à payer ces montants à B avec les intérêts légaux ; il a encore déclaré la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée pour un montant de 5.761,80 euros et condamné l'employeur à rembourser ce montant à l'ETAT.

Pour statuer ainsi, le tribunal a analysé un par un et pris isolément les motifs libellés dans la lettre de licenciement pour soit les déclarer imprécis soit non réels sur base des seules explications fournies par le salarié lors de l'audience soit pas suffisamment sérieux ou graves pour justifier un licenciement même avec préavis.

Pour le préjudice matériel il a fixé la période de référence à 3 mois.

Cette décision fut régulièrement entreprise par A par acte d'huissier du 6 juin 2013.

L'appelante demande de dire son appel fondé et par réformation de dire que le licenciement de B est justifié, partant de la décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard.

L'appelante reprend comme l'a fait le tribunal du travail les différents reproches libellés à l'encontre de B pour démontrer sur base de pièces leur précision, réalité et leur sérieux.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir procédé comme il l'a fait, à savoir par une analyse isolée et séparée de chaque motif, soutenant que la juridiction de première instance aurait dû faire une analyse et une appréciation d'ensemble; elle fait encore grief au tribunal du travail de s'être basé sur les seules allégations du salarié faites à l'audience pour prendre sa décision alors que toutes ces allégations et explications sont contestées par A.

Elle conteste encore les montants réclamés par le salarié tant dans leur principe que dans leur montant.

Elle formule finalement une offre de preuve par témoins pour prouver la réalité des motifs gisant à la base du congédiement de B.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré sauf pour les montants lui alloués au titre des préjudices moral et matériel, volet de la demande pour lequel il relève appel incident et demande à la Cour d'augmenter les montants lui alloués en première instance.

Il fait une nouvelle analyse des reproches lui faits pris un à un pour arriver à la conclusion qu'ils sont imprécis, non réels et non sérieux.

L'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame le remboursement à la partie mal fondée d'un montant de 35.065,98 euros correspondant aux indemnités de chômage payées au salarié pendant la période allant d'avril 2012 à octobre 2013.

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

I. Quant à la recevabilité de l'appel incident d'B

L'appelante soulève l'irrecevabilité de l'appel incident d'B au motif que ce dernier a, par son commandement de payer signifié en date du 17 juillet 2013 accepté sans réserves le jugement du 25 avril 2013. Par ce commandement B a demandé l'exécution du jugement du 25 avril 2013, en enjoignant à A de payer en totalité un montant de 4.514,55 euros sous peine de procéder à une saisie exécution.
Ce commandement vaut d'après l'appelant acquiescement au premier jugement.

Si l'acquiescement donné à un jugement par l'une des parties en cause rend cette partie irrecevable à interjeter appel incident lorsque l'acquiescement a été donné postérieurement à l'appel principal, il en est autrement, si celui-ci est antérieur à l'appel principal, alors qu'en ce cas il est subordonné à la condition que l'autre partie accepte la décision.
Celui qui oppose l'irrecevabilité d'un appel incident, en se prévalant d'un acquiescement de la partie adverse, doit établir que cet acquiescement a été donné par celle-ci postérieurement à la signification de l'appel principal et en connaissance de celui-ci 8 Cour 10 juillet 1979, 24, 328).

Il résulte des rétroactes procéduraux que l'acte d'appel de A a été signifié à B le 6 juin 2013 et que le commandement de payer a été adressé par B à A en date du 17 juillet 2013 soit postérieurement à l'appel principal et en connaissance de ce dernier, de sorte que son appel incident est, en raison de son acquiescement, à déclarer irrecevable.

II. Quant au licenciement

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble.

C'est donc à tort que le tribunal du travail a écarté les reproches qui pris isolément sont insuffisants pour justifier le licenciement mais qui pris dans leur ensemble étaient susceptibles de le justifier.

C'est cependant de façon correcte que les juges de première instance ont rappelé les exigences légales de précision des motifs gisant à la base d'un licenciement et ont à bon droit rejeté en raison de leur imprécision les motifs plus amplement détaillés dans le jugement déféré et auquel la Cour renvoie.

Reste partant, alors que suffisamment précis, les motifs tenant aux faits:

- qu'B a débarrassé en date du 22 février 2011 les tables du petit déjeuner alors que les pensionnaires étaient encore présents,
- qu'il a amélioré le 6 juin 2011 une pizza pendant 45 minutes alors que cela ne rentrait pas dans ses fonctions, relaissant par là les tâches auxquelles il avait été affectées,
- qu'il n'a pas rempli pendant 3 jours les dossiers HACCP, soit les 19, 20 et 21 août 2011,
- qu'il n'a pas pointé les boissons des pensionnaires pendant 5 jours (les 19, 20, 22, 23 et 26 octobre 2011),
- que malgré l'ordre lui donné, B a refusé de réassortir les boissons des participants présents à la formation du 4 octobre 2011,
- d'avoir été incapable de citer aux pensionnaires les menus disponibles en date du 15 novembre 2011.

Les faits reprochés au salarié sont avérés alors que le salarié, bien que tentant de les justifier, les a reconnus.

Pris dans leur ensemble ces faits justifient un licenciement avec préavis dès lors que par leur répétition dans le temps, les libertés que le salarié s'est autorisé dans le

cadre de l'exécution de son travail, qui certes prises isolément sont d'une nature anodine, revêtent le sérieux nécessaire pour justifier un licenciement avec préavis dans la mesure où le salarié qui a été averti à plusieurs reprises sur une exécution stricte des consignes de travail n'était pas autorisé a en déroger comme il l'a fait.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement intervenu le 17 novembre 2011 est justifié et les demandes indemnitaires du salarié de ce chef non fondées, de sorte que le jugement déféré est à réformer sur ces points.

A défaut de licenciement abusif, la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômages payées à B n'est pas fondée.

Les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter alors qu'elles sont restées en défaut de prouver en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens.

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 incident d'B irrecevable,

déclare l'appel principal de A recevable,

dit l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec préavis prononcé contre B le 17 novembre 2011 est régulier,

dit les demandes indemnitaires d'B non fondées et en déboute,

dit la demande de l'ETAT non fondée et en déboute,

rejette les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances,

condamne B aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Albert MORO qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.