Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit juin deux mille quinze.

Numéro 39779 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg des 27 mars 2013 et 4 avril 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MULLER du 27 mars 2013,

appelant par incident,

comparant par Maître Claude WASSENICH, 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 du 4 avril 2013,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 mars 2015.

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

Par requête du 8 février 2012, B réclama à son ancien employeur la société anonyme A (C) suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants plus amplement repris dans la susdite requête.

Au service de la société employeuse depuis le 1er janvier 2000 en qualité d'opérateur montage, le salarié fut licencié avec effet immédiat le 14 novembre 2011 pour des motifs libellés dans la lettre de licenciement à laquelle la Cour renvoie.

Tandis que le salarié contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés, et plus particulièrement avoir commis la moindre faute, la société employeuse formula une offre de preuve pour établir la réalité des fautes commises par le salarié.

Par un jugement rendu contradictoirement le 18 février 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, dit la demande du salarié fondée pour le montant total de 22.775,52 euros et condamné la société A à payer au salarié le prédit montant 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 à l'encontre de la société A pour un montant de 2.842,96 euros.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a retenu que l'imprécision de la lettre de licenciement rendait ce dernier abusif.

Au vu de l'ancienneté de service du salarié de plus de dix ans, les juges de première instance lui ont alloué une indemnité de préavis de six mois, ainsi qu'une indemnité de départ de deux mois ; ils ont déclaré sa demande en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice matériel non fondée, alors que le salarié a retrouvé un emploi six mois après le licenciement, pour un salaire similaire et alors que pendant cette période, il a touché les indemnités de chômage et l'indemnité compensatoire de préavis, tandis que la demande concernant le préjudice moral a été déclarée fondée pour un montant de 4.000 euros.

Le tribunal du travail a calculé le salaire de référence du salarié en tenant compte des heures supplémentaires et des heures de travail de nuit régulièrement prestées par le salarié; il a ensuite pris la moyenne des salaires perçus pendant les mois précédent le licenciement pour arriver à un salaire de référence de 2.702,31 euros par mois.

Recevabilité des appels.

A SA a relevé appel du jugement du 18 février 2013 par exploit d'huissier du 27 mars 2013 signifié au salarié et par acte d'huissier du 4 avril 2013, signifié à L'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

L'intimé B soulève en premier lieu la fin de non-recevoir de l'appel du 27 mars 2013 dans la mesure où la société anonyme A a interjeté appel contre le jugement du 18 février 2013 uniquement à son encontre, en omettant d'intimer l'ETAT pourtant présent en première instance.

Il soutient qu'il est de principe que toutes les parties qui ont figuré en première instance doivent être intimées et que par ailleurs, en n'intimant pas l'ETAT, la société A a accepté à son égard, la décision rendue et que du fait de la condamnation pécuniaire rendue à son encontre, la partie appelante au principal reconnaît le caractère abusif du licenciement du concluant ; qu'il y a partant lieu de prononcer l'irrecevabilité de l'appel.

l'appelante, en revanche, se prévaut de l'article L.521-4 du code du travail, en faisant valoir que cette disposition qui organise la présence de l'Etat, permet son intervention même pour la première fois en appel, que cet article instaure donc une solidarité et une indivisibilité du litige, de sorte que l'appel limité au salarié ne peut être irrecevable, dès lors que l'Etat est mis en intervention avant l'arrêt final.

Elle prétend de même, que les dispositions de l'article L.521-4 présupposent nécessairement une indivisibilité de fait et d'intérêt entre les trois parties en cause, en ce sens que le litige n'est susceptible que d'une solution unique.

L'appelante conclut qu'il résulte des considérations qui précèdent, que l'appel dirigé contre l'Etat est recevable et ce, malgré sa tardiveté en ce que le premier appel qui est intervenu endéans le délai de 40 jours a conservé à l'appelant le droit d'appeler contre l'Etat.

Il convient d'abord de relever que si le susdit article L.521-4 du code du travail permet à l'Etat d'intervenir volontairement à l'instance et même pour la première fois en appel, cet article ne constitue pas la solution au problème de la recevabilité de l'appel dirigée par A SA contre la décision rendue à l'égard de l'Etat.

La Cour relève que l'appel interjeté par A le 27 mars 2013 à l'égard du salarié l'a été dans les formes et délai de la loi, de sorte qu'il est recevable, tandis que l'appel interjeté par A le 4 avril 2013 à l'égard de l'Etat est tardif et partant irrecevable.

Cependant, en matière indivisible, l'appel interjeté en temps utile contre l'une des parties a pour effet de conserver le droit d'appel à l'égard des autres, même après l'expiration du délai de recours et la procédure peut être régularisée ultérieurement par appel en cause des parties non intimées, tant que le juge d'appel n'a pas définitivement statué.

Un litige doit être considéré comme indivisible en ce qui concerne l'appel, lorsque l'objet de l'instance n'est pas susceptible de division, de telle sorte que si l'arrêt à intervenir sur un appel n'intimant pas toutes les parties en cause en première instance était contraire au jugement de première instance, il y aurait impossibilité absolue d'exécuter simultanément le jugement à l'égard des parties non intimées et l'arrêt à l'égard des parties présentes en instance d'appel.

Il convient de relever que l'éventualité de décisions contradictoires ne suffit pas à provoquer l'indivisibilité, celle-ci résultant de l'impossibilité de fait d'exécuter simultanément ces décisions en raison d'une incompatibilité absolue.

Or, en l'espèce les deux demandes tendant au paiement de sommes d'argent, le litige n'est pas indivisible entre d'un côté le salarié et l'employeur et d'un autre côté l'employeur et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, étant donné que quelque soit le sort en appel du jugement rendu entre le salarié et l'employeur, il n'y a pas impossibilité absolue d'exécuter simultanément ce jugement et le jugement rendu entre l'employeur et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Il suit des considérations qui précèdent, que l'appel signifié le 27 mars 2013 au salarié est recevable, tandis que celui signifié le 4 avril 2013 à l'Etat est irrecevable.

Finalement, le moyen soulevé par l'intimé tiré de la fin de non-recevoir de l'appel du 27 mars 2013 au motif que l'appelante n'a pas intimé l'Etat, pourtant partie à

l'instance, dans un même acte d'appel, tombe à faux alors que, faute d'indivisibilité de l'exécution, A n'avait pas l'obligation d'intimer en appel l'Etat.

Quant au fond :

L'appelante A SA demande de déclarer ses appels fondés et, par réformation, d'infirmer le jugement déféré sur la précision des motifs et, subsidiairement, en cas de confirmation, de l'infirmer en ce qu'il a intégré dans la rémunération mensuelle du salarié les suppléments pour heures supplémentaires; elle demande encore de la décharger de la condamnation prononcée contre elle à l'égard de l'Etat et de réduire l'indemnité pour dommage moral à de plus justes proportions.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en qu'il a déclaré son licenciement abusif pour défaut de précision, en ce qu'il lui a alloué une indemnité de préavis et condamné l'employeur à lui payer de ce chef la somme de 16.213,86 euros avec les intérêts légaux, ainsi qu'une indemnité de départ de deux mois.

Il interjette appel incident de la décision ayant rejeté sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi et réclame par réformation de ce chef la somme de 13.460,13 euros avec les intérêts légaux ; il interjette encore appel incident de la décision lui ayant alloué des dommages et intérêts d'un montant de 4000 euros pour le préjudice moral et réclame par réformation de ce chef la somme de 14.000 euros et conclut à la confirmation du jugement pour le surplus.

Les parties restent contraires en instance d'appel sur la précision de la lettre de licenciement.

D'après le code du travail, la lettre de licenciement pour motif grave doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié, ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

La précision des motifs est requise pour permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et pour lui permettre ainsi de juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle doit en outre être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a postériori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle doit enfin permettre aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Or, la lettre de licenciement de A SA du 14 novembre 2011 est confuse à plusieurs égards.

Elle est non seulement imprécise quant à la nature des fautes réellement reprochées au salarié, soit l'absence de contrôle des vannes ou le montage incorrect des vannes, respectivement les deux, mais encore quant au nombre exact de pièces visées, quant aux conséquences réelles et effectives étant résultées du comportement fautif du salarié, partant quant à la gravité des faits reprochés au salarié justifiant un licenciement le privant des indemnités légales de préavis.

A cet égard, il convient de relever que si A SA reconnaît elle-même à plusieurs reprises dans ses conclusions, notamment celles notifiées le 5 février 2014, que sa lettre de licenciement « *peut paraître non détaillée, rébarbative ou par trop concise pour une personne extérieure à l'entreprise »,* cette reconnaissance vaut pour le moins et de ce fait également pour les juridictions du travail, qui doivent justement pouvoir examiner sur base de cette lettre de licenciement si les griefs invoqués devant eux s'identifient aux motifs notifiés et apprécier la gravité des fautes commises par le salarié.

S'il est permis par le code du travail à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, cette faculté lui accordée ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Partant, la possibilité pour l'employeur de compléter les précisions fournies ne saurait suppléer à une absence de précision originaire des motifs de la lettre de résiliation avec effet immédiat, cette possibilité ne lui permet pas non plus d'énoncer des motifs nouveaux.

Or, les offres de preuves formulées par A SA tendent effectivement à suppléer les lacunes de la lettre de licenciement au niveau de la précision, de sorte qu'elles doivent être rejetées.

C'est partant à bon escient que le tribunal du travail a décidé :

« Force est de constater que de par les formulations vagues employées, procédant par déductions, la lettre de licenciement contient des reproches implicites mais n'énonce pas formellement la faute concrète commise par le requérant. Ainsi, il semble être fait grief au requérant d'un côté une défaillance au niveau du contrôle, à savoir le fait d'avoir attesté avoir contrôlé 100% des vannes alors que seul un échantillon aurait pu être contrôlé, et d'un autre côté une défaillance au niveau du montage, soit de ne pas avoir respecté les consignes de travail y relatives.
Or, dans la mesure où il n'est pas indiqué combien de vannes devaient être contrôlées par le requérant, combien de vannes ont été envoyées au client et

combien de vannes étaient défectueuses, le salarié licencié est dans l'impossibilité de savoir exactement ce qui lui est reproché et d'organiser sa défense, et notamment de prouver la fausseté des griefs.
De même, à défaut de préciser à quel niveau les consignes de travail relatives au montage de la vanne n'étaient pas respectées, et d'indiquer la pertinence des développements relatifs à la colle et ses caractéristiques de séchage, seules des suppositions peuvent être faites quant au motif du licenciement.
La lettre de licenciement ne répond dès lors pas à l'exigence de précision de l'article L.124-10(3) du Code du travail, de sorte que le licenciement du 14 novembre 2011 est abusif. »

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Le salarié abusivement licencié sans préavis a partant droit non seulement par application des articles L.124-6 et L.124-3(2) du code du travail à une indemnité compensatoire de préavis, mais également en vertu de l'article L.124-7 du même code et compte tenu de son ancienneté de service de plus de dix ans, à une indemnité de départ et finalement à l'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, à la double condition que ces préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Avant de déterminer le quantum de ces différentes demandes, il échet de fixer le salaire mensuel du salarié, dès lors que l'employeur fait grief au tribunal du travail d'avoir calculé ce salaire de référence, en tenant compte des heures supplémentaires et des heures de travail de nuit prestées par le salarié, pour ensuite prendre la moyenne des salaires perçus pendant les mois précédant le licenciement et en arriver à un salaire de référence de 2.702,31 euros.

Or, à l'instar de la juridiction de première instance, la Cour relève que les fiches de salaires soumises à son appréciation indiquent que le salarié a régulièrement presté des heures supplémentaires et du travail de nuit, de sorte que c'est de façon correcte que le tribunal du travail a retenu qu'il y avait lieu d'inclure dans le salaire de référence les suppléments perçus de ces chefs par le salarié.

C'est encore à bon droit que le tribunal s'est basé, pour chiffrer le salaire de référence, sur la moyenne des salaires perçus pendant les mois précédent le licenciement.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a fixé le salaire de référence du salarié à la somme de 2.702,31 euros par rapport aux cinq fiches de salaire versées et non autrement contestées.

Le jugement est par ailleurs encore à confirmer en ce qu'il a, par référence au susdit salaire et eu égard à l'ancienneté de service du salarié auprès de A SA, qui est de

plus de dix ans, fixé l'indemnité compensatoire de préavis à six mois, soit à la somme de 16.213,86 euros, ainsi que l'indemnité de départ à deux mois, soit au montant de 5.404,62 euros.

C'est finalement à bon droit, sur base d'une analyse correcte de la situation tant matérielle que financière du salarié suite au licenciement, que les juges de première instance ont fixé pour le calcul des indemnités à allouer au salarié en réparation du préjudice matériel subi, la période de référence à six mois et qu'ils ont constaté que pendant cette période, le salarié a perçu les indemnités de chômage et que cette période était également couverte par l'indemnité compensatoire de préavis lui allouée, pour décider que son préjudice matériel est inexistant.

Le montant de 4.000 euros alloué au salarié par le tribunal du travail en réparation de son préjudice moral est, compte tenu de son ancienneté de service importante et de l'atteinte portée à sa dignité, adéquat, de sorte que le jugement est également à confirmer à cet égard.

C'est enfin à bon escient que la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi tendant au remboursement des indemnités de chômage versées au salarié pendant les mois de mars, avril et mai 2012, a été déclarée fondée à l'égard de l'employeur pour la somme de 2.842,96 euros sur base de l'article L.521-4(5) du code du travail .

La partie qui succombe et est condamnée aux frais de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société A SA est à rejeter.

Au vu de l'issue positive du litige pour le salarié, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel

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 principal de A SA du 27 mars 2013 dirigé contre B recevable,

déclare l'appel principal de A SA du 4 avril 2013 dirigé contre l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG irrecevable,

déclare l'appel incident recevable,

déclare les appels principal et incident non fondés et en déboute,

partant :

confirme le jugement entrepris,

condamne A SA à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

rejette la demande de A SA basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître WASSENICH qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.