Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juillet deux mille quinze.

Numéro 41471 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 :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 22 juillet 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Louis UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

appelant par incident,

comparant par Maître Andrée BRAUN, 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 28 avril 2015.

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

Au service de la société à responsabilité limitée A depuis le 2 janvier 2011 comme chauffeur-ambulancier, B fut licencié avec préavis le 13 septembre 2011.

Suite à la demande afférente du salarié, l'employeur lui communiqua les motifs gisant à la base de son congédiement par lettre recommandée du 17 octobre 2011.

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

B réclama partant par requête du 12 octobre 2012 à son ancien employeur, suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

-	Dommage matériel pour licenciement abusif :	5.000 € + p.m.
-	Dommage moral pour licenciement abusif :	5.000 € + p.m.
-	Arriérés de salaire :	
-	Heures supplémentaires impayées de janvier 2011 au 15 novembre 2011 :	600 € + p.m.
-	Heures de congé non pris :	102,50 €
-	Heures de maladie non indemnisées :	400 €
-	Heures de pause non indemnisées :	p.m.
TOTAL :		11.162,50 € + p.m.

Par un jugement rendu contradictoirement le 26 février 2014, le tribunal du travail a donné acte à B qu'il augmente sa demande en indemnisation de son préjudice

matériel au montant de 6.920,96 euros ; a déclaré non fondée la demande de B en paiement d'arriérés d'heures supplémentaires et d'heures de congé non pris ; a déclaré fondée la demande de B en paiement d'arriérés d'heures de maladie pour le montant de 270.- euros ; partant a condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B le montant de 270.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 octobre 2012, jusqu'à solde ; a ordonné l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 270.- euros, en sus les intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement.

Il a encore, avant tout autre progrès en cause, et après avoir décidé que les motifs libellés étaient suffisamment précis, admis la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à prouver par l'audition des témoins les faits à la base du licenciement.

Il a en outre décidé que le salarié n'avait pas prouvé avoir presté les heures supplémentaires dont il réclamait le paiement ; concernant les 102,50 euros du chef d'heures de congé non pris, correspondant à la journée du 31 octobre 2011, durant laquelle le salarié prétend que l'employeur a refusé qu'il travaille, le tribunal a retenu que le salarié n'avait pas prouvé avoir été dispensé de travailler à partir du 31 octobre 2011, de sorte que sa demande en paiement de l'équivalent d'une journée de congé est à rejeter.

Concernant les heures de maladie non indemnisées, correspondant au week-end du 17 au 18 septembre 2011, il a constaté que le salarié, qui aurait dû travailler pendant ces deux jours, était en maladie et aurait dû obtenir paiement du salaire y afférent de la part de l'employeur.

Il a finalement sursis à statuer sur le bien-fondé de la demande relative aux heures de pause non indemnisées.

Suite à l'audition des témoins, le tribunal du travail a, par un jugement rendu le 16 juin 2014, déclaré irrecevable la demande de B en paiement d'heures de pause non indemnisées ; déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 13 septembre 2011 à l'égard de B ; partant déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 1.660,57.- euros ; déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 800.- euros ; condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B le montant de [1.660,57 + 800 =] 2.460,57.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 octobre 2012, jusqu'à solde.

Il a finalement déclaré fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à concurrence d'un montant de 7.205,68 euros et condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à l'Etat le montant de 7.205,68 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré que la responsabilité du salarié dans les deux incidents libellés n'était pas établie, que d'autres faits n'étaient pas prouvés, respectivement pas assez graves pour justifier son licenciement ; il a fixé le dommage matériel du salarié par rapport à une période de référence de 4 mois et il a finalement déclaré la demande du salarié en paiement des heures de pause non indemnisées irrecevable pour être indéterminée et indéterminable, et il a encore déclaré la demande de l'Etat fondée contre l'employeur pour un montant de 7.205,68 euros.

La société A sàrl a régulièrement relevé appel du jugement rendu le 16 juin 2014 par exploit d'huissier du 22 juillet 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de dire le licenciement avec préavis du 13 septembre 2011 justifié et de la décharger de toutes les condamnations intervenues à son encontre, sinon de réduire les montants à allouer au salarié à de plus justes proportions ; elle demande encore de rejeter la demande de l'ETAT formée à son encontre et de confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

L'intimé, qui conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, interjette appel incident des décisions ayant déclaré la motivation du licenciement précise, ayant rejeté sa demande en paiement des 37,58 heures supplémentaires, lesquelles seraient établies par son rapport mensuel servant au calcul du salaire et que l'employeur a modifié, ainsi que de la décision ayant déclaré non fondées ses demandes en paiement des heures de congés non pris, d'un montant de 102,50 euros et des arriérés d'heures de maladie, pour un montant de 400 euros.

Il conclut encore par voie d'appel incident au calcul de son préjudice matériel sur base d'une période de référence de 12 mois.

Recevabilité de l'appel incident du salarié :

L'appelante soulève en premier lieu l'irrecevabilité de l'appel incident formé par le salarié.

Elle expose que seul le jugement rendu le 16 juin 2014 a été entrepris par elle et non le jugement rendu en premier le 26 février 2014, lequel a cependant et précisément statué tant sur la précision de la motivation du congédiement, que sur les demandes pécuniaires du salarié, actuellement querellées par celui-ci par voie de l'appel incident; elle prétend en conséquence que le salarié aurait dû relever appel principal contre le jugement du 26 février 2014.

L'appel incident contre un jugement n'est recevable que s'il se greffe sur un appel principal contre ce même jugement. Un jugement interlocutoire étant, au point de vue de l'appel, une décision indépendante du jugement définitif, est irrecevable l'appel incident formé contre un jugement interlocutoire qui n'a pas été attaqué par l'appelant principal, ce qui est le cas en l'occurrence.

Il convient de relever que dans son jugement rendu le 26 février 2014, le tribunal du travail a décidé que la motivation du licenciement était précise avant d'admettre l'employeur à prouver la réalité des faits gisant à la base du congédiement.

Il a encore statué sur les demandes du salarié tendant au paiement des heures supplémentaires, des heures de congés non pris et des heures de maladie non indemnisées ; il a finalement sursis à statuer sur la demande tendant au paiement de pauses non indemnisées et indiquées dans la requête introductive « pm ».

Ce jugement du 26 février 2014 n'a pas été entrepris par les parties, de sorte que les décisions y rendues s'imposent en tant que telles aux parties.

L'appel incident formé par le salarié contre les décisions prises par le tribunal du travail dans le susdit jugement du 26 février 2014 est partant irrecevable.

Son appel incident est par contre recevable en ce qu'il vise la décision relative aux dommages et intérêts pour le préjudice matériel, qui figure dans le jugement définitif du 16 juin 2014 ayant fait l'objet d'un appel principal par l'employeur.

La Cour n'est dès lors actuellement saisie que du bien-fondé du licenciement, ainsi que des demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis par le salarié.

<u>Quant au licenciement.</u>

L'appelante fait grief à la juridiction de première instance d'avoir décidé que les faits reprochés au salarié n'étaient pas établis, respectivement pas suffisamment graves pour justifier un licenciement, fût-il avec préavis.

Elle est au contraire d'avis que, tant la réalité que la gravité des faits reprochés au salarié résultent des déclarations des témoins entendus, ainsi que du propre aveu du salarié.

L'intimé conclut quant à lui à la confirmation du jugement déféré à cet égard par adoption des motifs des juges de première instance.

L'employeur a tout d'abord reproché à son ancien salarié, d'avoir renversé la chaise roulante du patient C le 27 juin 2011 lors du transport de ce dernier de son domicile privé vers le Centre Hospitalier du Nord, d'X, renversement qui a entraîné des blessures à la tête du patient, qui est tombé vers l'arrière.

Pour l'employeur l'accident était dû au fait que le salarié n'a pas utilisé les pose-pieds entraînant de ce fait le basculement de la chaise roulante vers l'arrière et la chute du patient.

Or, s'il résulte bien du rapport établi par le salarié lui-même le 27 juin 2011, suite au susdit incident, qu'il avait mis les freins de la chaise roulante, et qu'il s'est retourné pour prendre les pose-pieds pour les fixer à la chaise roulante et que juste à ce moment-là, le patient a fait un geste pour prendre un mouchoir déstabilisant la chaise roulante, de sorte qu'elle a bousculé vers l'arrière, force est de constater qu'il indique encore dans le rapport qu'il n'avait pas mis tout de suite les pose-pieds, alors que le patient était trop grand et que les pose-pieds ne lui permettaient pas une position confortable; le salarié proposa en guise de solutions à l'incident à la fin de son rapport : *« changer la chaise roulante qui est très instable ainsi qu'attacher les barres avec les petites roues derrière la chaise roulante pour empêcher de basculer en arrière ».*

Dans la mesure où l'employeur n'établit pas que l'instabilité de la chaise roulante indiquée par son salarié dans le susdit rapport n'était pas une des causes de l'incident, comme le patient a également par son geste vers l'avant contribué à son basculement, dès lors finalement, que les deux témoins entendus lors de la première instance, qui n'ont pas assisté à l'incident litigieux, n'ont partant pas pu donner de détails sur le déroulement des faits, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les circonstances exactes de la chute du patient n'ont pas pu être déterminées avec précision, ni dès lors, la responsabilité du salarié dans le cadre de cet incident, pour décider que ce motif ne peut être retenu comme motif réel et sérieux de licenciement.

L'employeur reproche ensuite à B d'avoir en date du 29 juin 2011, lors du transport d'urgence d'une patiente intubée, la dame G.K. du CHL à Y, dont la circulation sanguine devait être surveillée en permanence, posé l'appareil respiratoire OXYLOG sur les jambes de la patiente au lieu de le fixer sur le brancard avec les ancrages prévus à cet effet, entraînant la chute de l'appareil qui ne fonctionnait plus, de sorte qu'une solution de substitution a dû être trouvée par le médecin présent pour éviter des conséquences graves pour la santé, voire la vie de la patiente.

Pour l'employeur, cet incident est dû à la négligence du salarié, qui n'a pas ancré correctement l'appareil OXYLOG au lit de la patiente, ce qui est formellement contesté par le salarié, qui précise qu'aucun élément d'ancrage n'était prévu.

S'il résulte bien du rapport établi le 6 septembre 2011 par le salarié lui-même, suite à cet incident, qu'il a posé l'appareil respiratoire sur les jambes de la patiente dès lors qu'il lui était impossible de porter à la fois les nombreux équipements dont devait disposer le patient et en même temps diriger la brancard, ce d'autant plus en l'absence, d'après lui, de fixations prévues à cet effet, force est cependant de constater qu'en présence des contestations du salarié sur la possibilité de fixer l'appareil respiratoire au brancard, c'est à bon escient que le tribunal du travail a décidé, que les circonstances de la chute de l'appareil respiratoire n'ont pas non plus pu être éclairées lors des enquêtes de première instance et plus précisément la part de responsabilité du salarié dans cet incident.

Il convient finalement de relever que le médecin présent a trouvé une solution qui a permis un transport sans incident de la patiente qui est arrivée à bon port.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu « *qu'à défaut d'autres éléments permettant d'apprécier la responsabilité du salarié dans le cadre des incidents pré-mentionnés, les deux premiers reproches énoncés dans la lettre de motivation ne peuvent être retenus comme motifs de licenciement réels et sérieux ».*

L'employeur reproche encore à son ancien salarié d'avoir en date du 24 août 2011, au lieu de transporter d'urgence un patient de la clinique de Z jusqu'au Centre Hospitalier d'X, dit au collègue qui l'accompagnait *« elo warden mir mol 5 minuten* » pour ensuite commencer à s'amuser avec son iphone.

Pour l'employeur et vu l'urgence du transport, il s'agissait là d'une attitude scandaleuse et « pas digne » d'un ambulancier urgentiste.

Or, il est résulté de la déposition du témoin D, qui conduisait l'ambulance, que si le transport avait bien été qualifié d'urgent par l'employeur, les infirmiers de l'hôpital de Z n'ont fait aucun reproche aux ambulanciers concernant un éventuel retard de leur part, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'il n'était pas établi, que l'état du patient nécessitait un transport particulièrement rapide ; le témoin D n'a par ailleurs pas confirmé l'allégation de l'employeur selon laquelle le salarié aurait pris 10 à 15 minutes pour jouer avec son iphone ; le témoin a précisé que ce dernier l'a informé qu'il n'avait pas eu de pause à midi et qu'il allait vite manger un sandwich.

Dans la mesure où le transport du patient a pu être effectué correctement et dans les temps, le fait que le salarié ait pris un quart d'heure pour manger un sandwich ne porte pas à conséquence et ne constitue pas, comme l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, un motif de licenciement.

Finalement, aucun des deux témoins entendus en première instance n'a confirmé le motif invoqué par l'employeur tenant de l'attitude irrespectueuse et agressive du salarié à l'égard de ses collègues de travail.

Au contraire, le témoin E, interrogé sur ce motif, a déclaré « *je m'entendais assez bien avec Monsieur B. Nous n'avions aucun problème de communication* » et le témoin D d'ajouter « *J'ai effectué entre deux et trois trajets avec Monsieur B. Je n'ai pas eu de problème particulier avec lui ».*

Les témoins n'ont pas non plus confirmé les motifs tenant à la conduite imprudente du salarié dans la circulation le 2 septembre 2011, ni l'indication inexacte des temps de pause par ce dernier, de sorte que c'est de façon correcte que le tribunal du travail a décidé que ces faits restent à l'état de pure allégation.

Concernant enfin l'accident de la circulation que le salarié a causé en date du 31 août 2011 avec la voiture de l'employeur, il convient de relever qu'il laisse d'être établi que cet accident de la circulation, qui est reconnu par le salarié, ait été causé par une faute intentionnelle ou lourde, équipollente au dol, du salarié, de sorte que cet accident tombe dans les risques engendrés par l'activité de l'entreprise qu'un employeur doit supporter en vertu de l'article L.121-9 du code du travail, le salarié n'étant tenu de supporter que les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. Il en suit que cet accident et le dommage qui en est résulté pour l'employeur, lequel est vraisemblablement assuré pour ce genre d'accident causé par ses salariés, à lui seul, n'est pas suffisant pour justifier le licenciement de B.

Il suit des considérations qui précèdent, que l'appel principal de l'employeur n'est pas fondé et que le jugement est à confirmer par adoption de ses motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement de B abusif.

Abusivement licencié, le salarié a en principe droit à être indemnisé des préjudices matériel et moral subis, à la double condition que ces préjudices soient avérés et en relation causale direct avec le congédiement abusif.

Le salarié réclame en instance d'appel et, par voie de son appel incident recevable, que son préjudice matériel soit fixé sur base d'une période de référence de 12,5 mois.

Dans la mesure où le tribunal du travail, sur base des pièces lui soumises, a fait une saine appréciation de la situation tant financière que matérielle du salarié, suite à son licenciement, le jugement est à confirmer, en ce qu'il a fixé le préjudice matériel de ce dernier, compte-tenu du fait qu'il n'a fait que peu de recherches d'emploi dans les premiers mois ayant suivi la fin de la relation de travail, sur base d'une période de référence de 4 mois, à la somme de 1.660,57 euros.

C’est encore à bon droit, que la juridiction de première instance, sur base des circonstances ayant entouré le licenciement de B, notamment de sa faible ancienneté de service et de l’atteinte portée à sa dignité, a évalué son préjudice moral à 800 euros.

Il suit de considérations qui précèdent, que l’appel incident du salarié n’est pas fondé.

C’est finalement de façon correcte que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande du salarié tendant au paiement des heures de pause non indemnisées, dans la mesure où cette demande indiquée « pour mémoire » dans la requête introductive d’instance, n’a pas été ni chiffrée ni précisée, pour être indéterminée et indéterminable.

Le jugement est à confirmer sur ce point, ainsi que sur le fait, qu’il a déclaré la demande de l’Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi et compte tenu du caractère abusif du licenciement, fondée à l’encontre de l’employeur, pour la somme de 7.205,68 euros.

La partie qui succombe et qui est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l’article 240 du NCPC, de sorte que la demande de la société à responsabilité limitée A en paiement d’une indemnité de procédure sur base de l’article 240 du NCPC est à rejeter.

Dans la mesure où le salarié, affilié à une organisation syndicale, n’établit pas qu’il devra supporter des frais non compris dans les dépens, sa demande 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 incident de B dirigé contre le jugement rendu le 26 février 2014 irrecevable,

déclare l'appel incident de B dirigé contre le jugement rendu le 16 juin 2014 recevable, mais non fondé,

dit l'appel principal de la société à responsabilité limitée A dirigé contre le jugement du 16 juin 2014, recevable

le dit non fondé,

partant,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A basée sur l'article 240 du NCPC,

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

condamne la société à responsabilité limitée A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Andrée BRAUN qui affirme en avoir fait l'avance.