Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf juillet deux mille quinze.

Numéro 41023 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 anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 5 mars 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Sanae IGRI, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 mai 2015.

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

Par requête du 20 janvier 2012, B réclama à son ancien employeur, la société A, suite à son licenciement, différents montants plus amplement détaillés dans la susdite requête.

Au service de la société employeuse comme poseur de vérandas depuis le 6 novembre 1992, B fut licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 2 décembre 2011, en raison de ses absences répétées à concurrence de 66,5 jours pour l'année 2011, la présence du salarié au travail devenant l'exception, de sorte à désorganiser le travail au sein de la société, d'autre part, pour avoir fait une pause non autorisée à la station d'essence C pour boire un café vers 9 heures du matin, pause non autorisée par l'employeur, qui le croyait sur un chantier à Bastogne et finalement pour avoir, lors de cette pause, soit le 2 décembre 2011, dérobé une cartouche de cigarettes, comportement qui fut dénoncé par la station C à l'employeur.

Le salarié contesta tant la précision que la gravité des faits lui reprochés, pour conclure au caractère abusif du licenciement ; il soutint encore que les absences invoquées par l'employeur et qui sont dues à des accidents du travail, remontent à plus d'un mois avant le licenciement.

S'il ne contesta pas avoir pris la cartouche de cigarettes, il expliqua l'avoir fait par inadvertance, sans aucune intention frauduleuse, qu'il n'y a eu ni plainte ni poursuites pénales, ni de préjudice pour la station d'essence et l'employeur, puisque, cinq jours après l'incident, il a payé les cigarettes.

L'employeur considéra au contraire, d'une part, être en droit d'invoquer les absences habituelles du salarié, comme constituant des fautes continues, faisant présumer une perturbation de l'organisation de son entreprise, dans la mesure où le salarié n'était plus à même de suivre un chantier de façon constante ; elle formula encore une offre de preuve par témoins, aux fins d'établir la réalité de la désorganisation causée.

Concernant le vol des cigarettes, l'employeur expliqua qu'il n'a pas porté plainte, dès lors qu'il ne s'agissait pas d'un vol domestique, que néanmoins, en termes de réputation et de perte de confiance, il ne pouvait garder à son service un salarié, qui

a pris frauduleusement un objet ne lui appartenant pas et ce lors d'une pause non autorisée.

Par un jugement rendu contradictoirement le 3 février 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, dit la demande du salarié en paiement d'une indemnité de préavis fondée pour un montant de 14.031,18 euros, celle relative à l'indemnité de départ fondée pour un montant de 7465,59 euros ; il a encore déclaré non fondée sa demande en réparation du préjudice matériel et fixé à 2.500 euros le préjudice moral subi, partant il a condamné la société employeuse à lui payer la somme de 24.896,77 euros avec les intérêts légaux.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré que les motifs répondaient au critère de précision requis, à l'exception de celui tiré des « répétitives pauses cigarettes journalières », que les motifs invoqués étaient avérés, mais non d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat privant un salarié âgé de 59 ans et au service de l'employeur depuis presque 20 ans, des indemnités de préavis, ce d'autant plus qu'il s'agissait d'un fait unique et isolé et sans explications de la part de l'employeur sur les circonstances lui permettant de mettre en doute l'honnêteté et la loyauté du salarié, dans le cadre des relations de travail ayant existé entre parties.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par la société A par acte d'huissier du 5 mars 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et justifié, sinon de l'admettre à prouver par témoins les faits gisant à la base du congédiement et de débouter l'intimé de toutes ses demandes, sinon de réduire les montants alloués en première instance à de plus justes proportions.

Elle reprend, respectivement maintient ses moyens et arguments de première instance, portant sur la gravité du vol commis par son salarié, en raison des répercussions néfastes sur la réputation de la société employeuse, dans la mesure où le salarié a eu ce comportement pendant les heures de travail, en uniforme de la société et en déplacement dans la camionnette de cette dernière, ce comportement ayant partant induit une rupture de confiance manifeste entre les parties.

Elle réitère son offre de preuve formulée devant les juges de première instance et conteste les montants réclamés par le salarié dans leur principe et leur montant.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré, sauf en ce qui concerne la précision de la motivation qu'il querelle également en instance d'appel ; il soulève encore la tardiveté du motif tiré de ses absences habituelles ; il relève appel incident de la décision lui ayant alloué la somme de 2.500 euros pour le préjudice moral et

réclame de ce chef le montant de 15.000 euros, ainsi que le même montant pour le préjudice matériel, dans la mesure où il a été dans l'impossibilité de faire des recherches d'emploi, dès lors qu'il se trouvait en maladie après le licenciement jusqu'à sa mise en invalidité.

Les parties restent essentiellement contraires en instance d'appel quant à la gravité des motifs du licenciement.

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

Il convient de relever que c'est par une application correcte des dispositions de l'article L.124-20 du code du travail, que le tribunal du travail a retenu que les trois faits libellés dans la lettre de congédiement l'ont été avec une précision suffisante, leur description ayant permis au salarié de connaître exactement les faits lui reprochés et au tribunal d'apprécier leur caractère réel et sérieux.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré que les reproches faits au salarié à la base du congédiement sont établies mais qu'ils n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

D'après l'article L.124-10 paragraphe 2, est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement si une faute commise par un salarié justifie un licenciement sans préavis et, pour ce faire, elle tient compte de plusieurs éléments, tels que la conduite professionnelle, ainsi que les antécédents professionnels du salarié, de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité et finalement des conséquences du licenciement pour le salarié.

A cet égard il convient de relever que B, au moment du licenciement, était au service de l'employeur depuis presque 20 ans années, qu'il était âgé de 59 ans. Par ailleurs, l'employeur ne verse aucun avertissement pour la période en question, de sorte qu'il faut en conclure, que les états de service du salarié étaient irréprochables.

Concernant les 66 jours d'absences que l'employeur reproche au salarié pour l'année 2011, plusieurs remarques s'imposent, à savoir, d'une part, que ces absences étaient toutes justifiées par un certificat de maladie, maladie dont la réalité n'a jamais été contestée, d'autre part, que d'une façon générale, des absences pour cause de maladie, fussent-elles nombreuses et répétées, ne justifient en principe pas une résiliation intempestive du contrat de travail, privant le salarié des indemnités légales.

Il en suit que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que « *ainsi justifiées par des certificats médicaux à l'employeur en bonne et due forme, les absences répétées du requérant ne revêtent manifestement pas la gravité nécessaire pour être invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif grave ».*

Concernant ensuite l'incident du 2 décembre 2011 ayant consisté dans le fait que le salarié a emporté une cartouche de cigarettes, qu'un précédent client avait oubliée dans la station- service à Rombach-Martelange sans la payer, il y a lieu de relever que la matérialité du fait est établie par les pièces du dossier.

L'employeur reproche au tribunal du travail, qu'après avoir constaté l'existence de la faute commise par le salarié, de n'avoir pas tenu compte des circonstances dans lesquelles cette faute à été commise, à savoir pendant ses heures de travail, avec la circonstance que le salarié portait l'uniforme de la société et était en déplacement avec la camionnette de la société, ce qui pour l'employeur accroît incontestablement la gravité de la faute, et partant des répercussions néfastes du comportement du salarié sur la société employeuse, portant une atteinte manifeste à la réputation de cette dernière et entraînant de la sorte une rupture de confiance entre les parties en raison du comportement déloyal du salarié à son encontre.

La Cour entend relever que ce « vol » n'a pas eu lieu au préjudice de l'employeur ni d'un de ses clients, mais d'un tiers qui n'a pas cru devoir porter plainte et qui a été indemnisé par le salarié; que l'employeur reste en défaut d'établir que sa notoriété est telle à Rombach.-Martelange et aux environs, que le comportement du salarié a porté une atteinte considérable et préjudiciable à sa réputation, ce d'autant plus, que ce vol a été commis dans une station-service fréquentée par des personnes qui n'ont vraisemblablement rien vu de l'incident et dont le personnel n'a pas cru bon de porter plainte.

Eu égard aux considérations qui précèdent, notamment que l'atteinte portée à la réputation de la société employeuse est restée en l'état de pure allégation et finalement, compte tenu du fait que ce vol constitue une faute unique et isolée durant toute la période d'engagement du salarié, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que cette faute n'était pas d'une gravité suffisante pour priver de préavis un salarié disposant d'une ancienneté de service de presque 20 ans, ce d'autant plus que le tribunal du travail a judicieusement relevé que l'employeur n'avait pas indiqué les circonstances lui permettant de mettre en doute, en présence d'un fait unique, l'honnêteté et la loyauté du salarié dans le cadre des relations de travail ayant existé entre parties.

Finalement, le reproche fait au salarié de s'être permis une pause-café, alors qu'il aurait déjà dû se trouver dans un chantier revêt un caractère trop anodin, pour permettre la résiliation d'un contrat de travail avec effet immédiat.

Le jugement est partant à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a déclaré le licenciement de B abusif.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié, suite au licenciement abusif et par application des articles L.124-6 et L.124-7 du code du travail et vu l'ancienneté de service du requérant de presque 20 ans, une indemnité de préavis de 6 mois de 14.931,18 euros, ainsi qu'une indemnité de départ de 3 mois, soit un montant de 7.465,59 euros.

Si le salarié abusivement licencié a en principe droit à être indemnisé des préjudices tant matériel que moral subis par lui, encore faut-il que les préjudices allégués par lui soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié critique la décision prise par le tribunal du travail de ne lui allouer des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi que par référence à une période de 6 mois ; il précise avoir été malade après le licenciement jusqu'à sa mise en invalidité et ne pas avoir été en mesure de faire des recherches pour trouver un nouvel emploi, ce d'autant plus au vu de son âge trop élevé pour le marché de l'emploi.

Il réclame partant par incident que son préjudice matériel soit fixé par référence à une période de 12 mois.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail, au vu des circonstances de l'espèce, a fixé à six mois la période de référence devant servir de base au calcul du susdit préjudice et qu'il a constaté que cette période était couverte par l'indemnité compensatoire de préavis perçue par le salarié, ainsi que par les indemnités de chômage reçues, pour décider que son préjudice matériel est inexistant.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Par contre et concernant le préjudice moral subi par B suite à son licenciement abusif et vu les circonstances de son licenciement et des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir, la Cour considère le montant alloué en première instance insuffisant et fixe le montant des dommages et intérêts dus au salarié de ce chef à la somme de 3.500 euros.

Le jugement est partant à réformer en ce sens.

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 le prédit article est à rejeter.

Par contre, au vu du résultat positif pour le salarié du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 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 les appels principal et incident recevables

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de B en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondée à concurrence de 3.500 euros,

partant condamne la société A S.A. à payer à B la somme de 3.500 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

condamne la société A S.A. à payer à B une indemnité de procédure de 1500 euros,

rejette la demande de la société A S.A. basée sur l'article 240 du NCPC,

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