

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux avril deux mille quinze.

Numéro 40333 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 Véronique  
REYTER d'Esch-sur-Alzette du 30 août 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à l-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

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 REYTER,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 décembre 2014.

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

Par requête du 20 août 2012, B réclama à son ancien employeur, la société A SARL, différents montants indemnitaires suite son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

Au service de l'employeur depuis le 5 mai 2009 comme carreleur, d'abord sur base d'un contrat à durée déterminée et ensuite à partir du 24 septembre 2009, sur base d'un contrat à durée indéterminée, B fut licencié avec le préavis légal de deux mois le 16 avril 2012.

Il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués par l'employeur pour le licencié.

Il réclama encore des arriérés de salaire correspondant à sa qualification de carreleur Q3, conformément à la convention collective applicable. Il soutint que son employeur a appliqué le mauvais taux horaire. L'employeur précisa avoir appliqué le taux horaire figurant dans le contrat de travail et soutint que le salarié n'a pas rapporté la preuve des qualifications nécessaires pour prétendre à la classification Q3.

Par jugement du 8 juillet 2013, le tribunal du travail, considérant que les motifs libellés ne correspondaient pas au caractère de précision requis, a dit que le licenciement de B intervenu en date du 16 avril 2012 est abusif, a déclaré fondées ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif pour le montant de 2.127,59 € à titre de préjudice matériel, pour le montant de 1.500 € à

titre de préjudice moral, et pour le montant de 5.434,02 € du chef d'arriérés de salaires, partant a condamné la société A s.à r.l. à payer de ces chefs à B la somme de 9.061,61 € avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la demande en justice jusqu'à solde ; il a donné acte à l'ETAT de son recours exercé sur base de l'article L.521-4 du code du travail, a déclaré cette demande dirigée contre la société A s.à r.l. fondée, partant a condamné la société A s.à r.l. à payer à l'ETAT la somme de 5.009,67 € ; il a encore déclaré la demande reconventionnelle en remboursement du salaire perçu en trop fondée pour le montant de 1.638,95 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 juin 2013, jusqu'à solde ; et finalement il a déclaré non fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pendant l'exercice 2010.

La société A sàrl a relevé appel du susdit jugement par acte d'huissier du 30 août 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation du jugement, de déclarer le licenciement notifié en date du 16 avril 2012 justifié. A titre subsidiaire, elle demande acte qu'elle offre de prouver les motifs gisant à la base du licenciement par voie de témoignages ; elle demande de la voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre, du chef des préjudices matériel et moral subis par la partie intimée, suite à son licenciement du 16 avril 2012, sinon de ramener les condamnations prononcées à son encontre de ce chef à de plus justes proportions, de voir encore réformer le jugement attaqué en ce qu'il l'a condamnée à rembourser à l'ETAT le montant de 5.009,67 €, de voir déclarer non fondée la demande de la partie intimée au paiement d'arriérés de salaire pour les exercices 2010, 2011 et 2012 et par réformation, de la décharger du paiement de la condamnation au montant de 5.434,02 € prononcée à son encontre de ce chef ; à titre subsidiaire, de lui donner acte qu'elle demande pour autant que de besoin la nomination d'un expert calculateur pour déterminer le montant des arriérés de salaires pour les exercices 2010, 2011 et 2012.

Elle estime que les motifs du congédiement sont suffisamment précis ; à titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins aux fins de rapporter la preuve de la réalité des motifs gisant à la base du licenciement.

Concernant les arriérés de salaire correspondant à la qualification Q3, elle maintient que ce serait au salarié de prouver sa qualification, ce qu'il laisserait de faire.

L'intimé conclut en premier lieu à la nullité de l'acte d'appel pour absence d'indication du représentant légal de la société à responsabilité limitée A, partie appelante.

Au fond, il demande de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Il interjette appel incident des dommages et intérêts lui alloués en première instance, suite à son licenciement abusif et demande que ces montants soient augmentés.

Il relève encore appel incident du jugement l'ayant débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris pour l'année 2010, au motif que l'employeur lui a refusé la prise de son congé, de sorte qu'il pourrait se prévaloir de l'article L.233-9 du code du travail.

Il relève finalement appel incident de la décision ayant déclaré fondée la demande reconventionnelle de l'employeur en restitution des salaires payés en trop pour le mois de juin 2012, au motif qu'il était absent de façon injustifiée du 11 juin au 30 juin 2012, ce que ce dernier conteste formellement.

Il verse un certificat médical couvrant la période litigieuse ainsi que la fiche de salaire du mois de juin 2012 émise par l'employeur et de laquelle il résulte qu'il était en maladie à cette époque.

L'appelante conclut encore au rejet des appels incidents formulés par le salarié et formule une offre de preuve par témoins dans le but de prouver l'absence du salarié en juin 2012. Elle soutient ne pas avoir été informée de cette maladie et précise que l'enveloppe lui envoyée par le salarié ne contenait pas de certificat médical ; elle conteste encore avoir refusé au salarié la prise de son congé.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée au litige la somme de 34.851,32 euros correspondant aux indemnités de chômage avancées au salarié pour la période de juillet 2012 à janvier 2014 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Tandis qu'Bconclut en premier lieu à la nullité de l'acte d'appel pour absence d'indication du représentant légal de la société A, cette dernière conclut au rejet du susdit moyen se prévalant de l'article 264 du NCPC et de l'absence de préjudice dans le chef de l'intimé.

D'après l'article 191 bis alinéa 3 de la loi sur les sociétés commerciales du 10 août 1915 telle qu'elle a été modifiée « ... *les exploits pour ou contre la société sont valablement faits au nom de la société seule* ... » ; l'article précité vise les sociétés à responsabilité limitée, de sorte que le moyen de nullité tombe à faux.

Concernant les faits, les circonstances et les rétroactes de la présente affaire, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

L'appelante fait d'abord grief au tribunal du travail d'avoir considéré que la lettre de motivation du 3 mai 2012 est imprécise pour déclarer le licenciement abusif.

La lettre de motivation est de la teneur suivante :

*« Monsieur,*

*Suite à votre demande faite par courrier recommandé en date du 18 avril 2012, veuillez prendre connaissance ci-dessous des motifs de votre licenciement.*

*Depuis ce dernier trimestre, nous avons constaté à plusieurs reprises que votre travail laissait à désirer et que votre entente avec vos collègues de travail s'est dégradée.*

*En outre, vous vous êtes permis de rabaisser au plus bas la société ainsi que l'un de ces gérants en utilisant les mots suivants suite à un petit retard de salaire : « si je n'ai pas sur le compte mon salaire, je n'irai pas travaillé et je me mettrai en maladie », chose que vous avez faite de suite et jusqu'à ce jour. « Si personne n'est capable de l'arranger, je le ferai moi-même puisque vous n'avez pas le courage. », ces paroles étaient destinées au gérant de la société. De plus vous incitez vos collègues à faire la même chose que vous. Vous avez déjà été rappelé à l'ordre à plusieurs reprises mais votre comportement devenait de plus en plus agressif.*

*Nous avons également constaté que vous n'aviez aucune volonté ni envie de travailler dans les règles de l'art, cela démotivait toute votre équipe.*

*Vous comprendrez que nous ne pouvons tolérer un tel comportement et que la relation entre votre supérieur et vous est devenu impossible.*

*Pour ces motifs et après un entretien entre vos supérieurs, nous avons opté de mettre fin à votre contrat de travail.*

*Nous restons donc sur notre position et confirmons notre lettre de licenciement avec préavis.*

*(...). »*

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que la susdite motivation pêche par son imprécision, dès lors que les reproches y énoncés le sont en des termes vagues et généraux, dénués d'exemples précis, empêchant ainsi le salarié et les juridictions du travail de vérifier leur caractère réel et sérieux, respectivement empêchant le salarié de faire la preuve de leur fausseté.

L'offre de preuve formulée ultérieurement par l'employeur conformément à l'article L.124-11(3) alinéa 2 du code du travail n'apporte pas de précisions complémentaires mais entend pallier les lacunes de la lettre de motivation et apporte, par les détails et les précisions qui auraient déjà dû se trouver dans la lettre même, des modifications substantielles par rapport à cette lettre de motivation.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est par une application correcte de l'article L.124-5(2) du code du travail que le tribunal a décidé « *Il se dégage des développements qui précèdent que le libellé de la lettre de motivation rend impossible le contrôle des motifs à la base du congédiement du salarié par le*

*tribunal du travail. L'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, le licenciement est dès lors dépourvu d'une cause réelle et sérieuse et est à déclarer abusif ».*

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Abusivement licencié, le salarié a en principe droit à l'indemnisation des dommages matériel et moral subis par lui, à la double condition que ses préjudices soient avérés et en relation causale avec le licenciement abusif.

Le tribunal du travail a fait une appréciation correcte de la situation financière et matérielle du salarié après le licenciement pour fixer, eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé, à sa qualification professionnelle et à son âge (54 ans) au moment du licenciement, la période de référence en relation causale avec son licenciement abusif à trois mois à partir de la fin des relations de travail, à savoir le 30 juin 2012 et pour ainsi lui allouer au titre de réparation du préjudice matériel et après déduction des indemnités de chômage perçues pendant ladite période un montant de 2.127,59 euros.

Par adoption des motifs des juges de première instance le jugement est à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié la somme adéquate de 1.500 euros pour le préjudice moral subi.

Contestant que le salarié ait droit au salaire horaire convenu sous la catégorie Q3 de la convention collective des carreleurs du 1<sup>er</sup> juillet 1985 déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 4 février 1986, l'appelant fait grief à la juridiction du travail d'avoir déclaré la demande du salarié en paiement d'arriérés de salaires pour les années 2010, 2011 et 2012 fondée pour un montant de 5.434,02 euros.

Comme l'a judicieusement relevé le tribunal du travail, la convention collective des carreleurs, qui est d'application en l'espèce, prévoit trois catégories de salariés : à savoir la catégorie Q1 pour les manoeuvres, Q2 pour les aide-carreleurs et enfin la catégorie Q3 pour les carreleurs. Les deux contrats de travail successifs liant les parties stipulent que le salarié est embauché comme carreleur. Ceci est encore confirmé par les fiches de salaire. Par conséquent l'employeur est malvenu de soutenir que son salarié n'est pas en droit de bénéficier du taux horaire applicable au carreleur prévu à la convention collective applicable aux parties au contrat de travail.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Les montants réclamés par le salarié de ce chef correspondent en réalité à la différence entre le salaire horaire prévu par le contrat de travail, soit 13,6579 euros

et celui prévu par la convention collective des carreleurs à savoir 14,733 euros et se chiffrent pour les périodes concernées à la somme de 5.434,02 euros suivant les tableaux établis par le salarié.

Dans la mesure où les contestations de l'employeur à cet égard ne sont pas précises et à l'instar du tribunal du travail, qui a correctement vérifié l'exactitude des calculs effectués par le salarié dans les susdits tableaux, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'il n'était pas opportun de nommer un expert pour faire les calculs des arriérés de salaire facilement vérifiables.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande fondée pour le montant de 5.434,02 €.

Concernant la demande reconventionnelle formulée par l'employeur contre le salarié tendant au paiement d'un montant de 1.638,95 euros correspondant au salaire trop perçu pour le mois de juin 2012, l'intimé relève appel incident et reproche au tribunal du travail d'avoir retenu, qu'à défaut par lui d'avoir versé un certificat médical pour la période du 11 juin 2012 au 30 juin 2012, il n'aurait pas justifié ni son absence, ni la réalité de son incapacité de travailler, de sorte qu'il n'aurait pas droit au salaire afférent.

Or, il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour, que le salarié était malade du 11 juin 2012 au 30 juin 2012 suivant certificat médical du 11 juin 2012, qu'il a envoyé ce certificat par lettre recommandée le 12 juin 2012, avisée à l'employeur le 13 juin 2012, mais que la lettre porte les mentions « *non réclamée* » et « *absent* », de sorte que la non-réception par l'employeur du susdit courrier n'est pas imputable au salarié.

Finalement, la fiche de salaire du mois de juin 2012 fait état de l'incapacité de travailler du salarié pendant la période litigieuse.

La fiche de salaire lie l'employeur pour émaner de lui; elle constitue une preuve qui lui est opposable et elle vaut reconnaissance des montants y indiqués qu'il redoit à son salarié; elle fait dès lors foi contre celui-ci et l'offre de preuve formulée par l'employeur pour en contredire le contenu est irrecevable dans la mesure où elle d'ores et déjà contredite par la fiche de salaire.

Il en suit que le salarié a justifié son absence du lieu de travail par un certificat médical envoyé à l'employeur confirmé par la fiche de salaire du mois de juin 2012 et comme il n'est pas concevable que le salarié ait envoyé à son employeur une enveloppe vide, comme le soutient ce dernier pour la première fois en fin de procédure, sa demande reconventionnelle est, par réformation, à déclarer non fondée.

Le salarié fait finalement grief au tribunal du travail d'avoir déclaré sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour congé non pris en 2010 non fondée.

Il relève partant appel incident de cette décision et soutient que le congé lui a été refusé par l'employeur, de sorte qu'il pourrait se prévaloir des dispositions de l'article L.233-9 du code du travail pour réitérer sa demande en instance d'appel.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une application correcte des articles L.233-9 et 10 du code du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu que le salarié, qui n'avait pas fait la preuve de s'être trouvé dans une des deux hypothèses des susdits articles, prévoyant exceptionnellement le report à l'année suivante du congé non pris dans l'année de calendrier, ni d'avoir demandé à l'employeur le report de son congé restant pour l'année 2010, son droit au congé pour l'année 2010, à supposer qu'il y en ait eu, s'est éteint le 31 décembre 2010.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG réclame le remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié pour la période de juillet 2012 à janvier 2014, d'un montant de 34.851,32 euros, contre la partie mal-fondée au litige et interjetée pour autant que de besoin appel incident.

Par adoption des motifs du tribunal, qui a fait une application correcte de l'article L.521-4(5) du code du travail, la demande de l'ETAT dirigée contre l'employeur est à déclarer fondée pour la somme de 5.009,67 euros.

Le salarié étant syndiqué et ses frais et honoraires partant pris en charge par l'OGBL, ses demandes en paiement d'une indemnité de procédure sont à rejeter pour les deux instances.

#### **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,

dit que l'acte d'appel du 30 août 2013 est recevable en la forme,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident recevable,

le dit partiellement fondé,

**réformant :**

dit la demande reconventionnelle de la société A SARL en restitution de la somme de 1.638,95 euros correspondant au salaire payé pour la période du 11 juin au 30 juin 2012 non fondée,

décharge le salarié de la condamnation prononcée de ce chef en son contre en première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

rejette les demandes du salarié en paiement d'une indemnité de procédure pour les deux instances,

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