

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux avril deux mille quinze.

Numéro 40869 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 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 Nadine
TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 janvier 2014,

comparant par Maître Réguaia AMIALI, avocat à la Cour à Luxembourg, qui ne
s'est pas présentée pour conclure,

e t :

B, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 juin 2014.

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

Saisi d'un recours formé par la société A s.à r.l. contre un jugement rendu par le tribunal du travail le 9 décembre 2013 ayant déclaré le licenciement de B abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du code du travail, la Cour a, en présence des contestations de l'employeur à l'égard de l'affirmation de B de l'avoir informé le premier jour de sa maladie, par un arrêt rendu le 11 décembre 2014, non seulement rejeté le moyen de forclusion de la société A sarl, mais également et quant à la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du code du travail, et avant tout autre progrès en cause, a admis B à prouver par témoins les faits suivants :

« En date du 19 septembre 2011 vers 9.00 heures sans préjudice quant à une heure plus exacte, B a appelé son employeur afin de l'informer de son incapacité de travail suivant certificat médical du 17 septembre 2011 et de la reprise de son travail pour la date du 7 novembre 2011. »,

L'enquête n'a pu être tenue faute par B d'avoir indiqué au greffe de la Cour l'adresse correcte des deux témoins à entendre, les lettres de convocation ayant été retournées au motif « *destinataire inconnu à l'adresse* ».

Les parties n'ont plus conclu suite à la re fixation de l'affaire à l'audience à cette fin.

N'ayant partant pas rapporté la preuve d'avoir informé son employeur le premier jour, soit le 19 septembre 2011, de son incapacité de travailler, le licenciement prononcé contre B le 19 septembre 2011 ne l'a pas été en violation de l'article L.121-6 du code du travail et n'est pas, par réformation du jugement déféré, abusif de ce chef.

Le salarié ayant encore contesté la réalité et la gravité des faits gisant à la base de son licenciement, il aurait appartenu à l'employeur, qui a la charge de la preuve, de faire la preuve de cette réalité et de cette gravité.

Deux reproches ont motivé le licenciement avec effet immédiat du salarié, à savoir et tout d'abord l'abandon par lui du camion ensemble la remorque chargée de marchandises le 16 septembre 2011 et, d'autre part, le fait d'avoir laissé tomber trois palettes de jus de fruits chez un client à X le 13 juillet 2011, lors du déchargement de la marchandise.

Si la société A a formulé en première instance une offre de preuve aux fins de prouver la réalité et la gravité des susdits motifs, elle n'a plus, en instance d'appel réitéré cette offre de preuve.

Partant, la réalité du premier motif n'a pas été rapporté par l'employeur, de sorte qu'il ne peut ni justifier le licenciement de B ni faire revivre le deuxième motif trop ancien et qui plus est trop anodin pour justifier un licenciement sans préavis.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement du salarié est abusif faute d'être justifié par des motifs réels et graves et le jugement déféré est à confirmer à cet égard bien que pour d'autres motifs.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a, par une application correcte des articles afférents du code du travail, ainsi que des circonstances de fait de la présente affaire et de la situation matérielle du salarié après le licenciement, alloué à B suite à son licenciement abusif :

- Une indemnité compensatoire de préavis de 5.000 euros,
- Une indemnité compensatoire pour congé légal de récréation non pris de 1.965,32 euros
- Des dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel subi de 5.000 euros
- Des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi de 1.000 euros

Le jugement est partant à confirmer sur ces points.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur basée sur l'article L.121-9 du code du travail en décidant que « *les faits offerts en preuve, à les supposer établis, quod non, ne révèlent pas d'acte ni de négligence grave dans le chef de B, l'offre de preuve testimoniale manquant de précision à ce sujet* ».

Les demandes de la société employeuse basées sur l'article 240 sont à rejeter tant pour la première instance que pour l'instance d'appel dans la mesure où elle succombe et est condamnée aux frais et dépens des deux instances.

Au vu du résultat positif du présent litige pour le salarié, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 euros et de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il lui a alloué une telle indemnité de 1.000 euros pour la première instance.

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 recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement déféré,

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

condamne la société A s.à r.l. payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

.