

Arrêt N° 114//16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize octobre deux mille seize.

Numéro 42666 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luc
KONSBRUCK de Luxembourg du 25 juin 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pascale HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

e t :

1) B, demeurant à B-(...),

intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK,

appelant par incident,

comparant par Maître Karima HAMMOUCHE, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 mai 2016.

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

Par requête déposée le 16 juillet 2014 auprès du tribunal du travail de Diekirch, B réclama à son ancien employeur, la société A s.à r.l. suite respectivement à sa démission avec effet immédiat intervenue le 13 mai 2014 ou suite à son licenciement intervenu le même jour, mais quelques heures plus tard, les montants plus amplement détaillés dans la prédite requête.

B fit exposer avoir été au service de l'employeur depuis le 1^{er} mars 2004 en qualité d'architecte et avoir été contraint de démissionner avec effet immédiat le 13 mai 2014 pour fautes graves dans le chef de son employeur, qui accusait un retard dans le paiement de ses salaires, respectivement en raison du non-paiement des salaires des mois de février à avril 2014; il soutint que le même jour, mais quelques heures plus tard, il fut licencié avec le préavis légal de 6 mois par son employeur.

L'employeur formula une demande reconventionnelle d'un montant de 16.000 euros sur base de l'article L. 121-9 du code du travail en raison des travaux mal faits par son salarié.

Par jugement contradictoire rendu le 4 mai 2014, le tribunal du travail a :

- déclaré la demande principale de B partiellement fondée,
- dit la démission de B justifiée,
- condamné la société A s.à r.l. à payer à B les sommes de 16.807,03 € à titre de dommage matériel, de 3.000 € à titre de dommage moral et de 150 € à titre d'arriérés de salaire, ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

- ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation au paiement de la somme de 150 €, intérêts légaux en sus, nonobstant toute voie de recours et sans caution,
- déclaré la demande de B non fondée pour le surplus et en a débouté,
- déclaré la demande reconventionnelle de la société A s.à r.l. non fondée,
- rejeté la demande de la société A s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure,
- donné acte à l'ÉTAT de ce qu'il n'a pas de revendication à faire valoir,
- condamné la société A s.à r.l. à payer à B la somme de 300 € à titre d'indemnité de procédure,
- condamné la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme elle l'a fait, la juridiction du travail a, dans un premier temps, constaté que la relation de travail des parties a pris fin par la démission du salarié intervenue avant le licenciement prononcé par son employeur. Elle a ensuite, après avoir constaté que l'employeur payait les salaires toujours avec retard, décidé que *« les manquements persistants à son obligation de payer le salaire à la fin du mois par l'employeur constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail pour le salarié »*.

Elle a encore retenu qu'il *« n'y a pas lieu de faire droit à la demande de B à voir qualifier la rupture des relations de travail pour motif grave procédant de la faute de l'employeur de licenciement abusif dès lors que l'article L.124-10 du code du travail ne prévoit pas cette requalification en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié pour motif grave dans le chef de l'employeur mais uniquement des dommages et intérêts à charge de la partie fautive. »*

Elle a ensuite, concernant l'indemnisation, alloué au salarié conformément à l'article L.124-10 (1) uniquement des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis et non une indemnité compensatoire de préavis au motif que cette dernière n'est pas prévue par le susdit article.

Le tribunal du travail a finalement déclaré la demande reconventionnelle de l'employeur basée sur l'article L.121-9 du code du travail non fondée, au motif que les conditions d'application du susdit article n'étaient pas remplies.

Par exploit d'huissier du 25 juin 2015 la société A SARL a relevé appel du susdit jugement.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation du jugement entrepris, de dire que la démission de B n'est pas justifiée, partant, de la décharger de sa condamnation au paiement du montant de 16.807,03 € à titre de dommage matériel et de 3.000 € à titre de dommage moral, ainsi que du montant de 300 € à

titre d'indemnité de procédure ; elle demande encore de dire que sa demande reconventionnelle est fondée, partant de condamner B à lui payer le montant de 16.000 € à titre de dommages et intérêts sur base de l'article L.121-9 du code du travail, ledit montant avec les intérêts légaux à partir de la demande, finalement de condamner B à lui payer une indemnité de procédure à hauteur de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge tous les faux frais non pris en compte par les frais et dépens, et enfin de condamner B à tous les frais et dépens des deux instances.

Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé que la démission de B était justifiée.

Elle conteste tant la précision de la lettre de démission, que la gravité du non-paiement des salaires.

L'appelante fait valoir que la lettre de démission avec effet immédiat devrait, à l'instar de la lettre de licenciement avec effet immédiat, et conformément à l'article L.124-10 du code du travail, être suffisamment motivée.

Elle expose que sa situation financière précaire ne lui permettait pas de payer régulièrement les salaires.

Elle reproche ensuite au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande reconventionnelle, dès lors qu'il résulterait des attestations testimoniales versées, que le salarié n'a plus effectué son travail correctement, ce qui lui a causé un préjudice considérable.

L'intimé soulève en premier lieu l'irrecevabilité de l'appel soutenant qu'aucun élément du dossier ne lui permettrait de savoir si l'appel a été interjeté jusqu'au 27 juin 2015, dernier délai prévu pour ce faire.

Il demande ensuite à la Cour de débouter la partie appelante de toutes ses demandes, partant de confirmer le jugement de première instance dans toute sa forme et teneur, sous réserve des appels incidents interjetés par lui, en ce qui concerne le montant retenu à titre de préjudice moral par le tribunal du travail et qu'il voudrait voir augmenter au montant de 16.661,93 €, et en ce qui concerne le montant retenu à titre d'indemnité de procédure par le tribunal du travail et pour laquelle il sollicite la condamnation de la société A s.à r.l. au montant de 1.500 €.

Il réclame finalement le montant de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimé fait d'abord valoir que l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail ne s'applique pas à la démission, de sorte qu'il n'avait pas l'obligation de motiver sa démission.

Il maintient ensuite que le non-paiement répété des salaires par l'employeur constitue bien une faute grave lui ayant permis de démissionner avec effet immédiat.

Concernant son préjudice matériel, il demande de ne pas tenir compte des indemnités de chômage perçues en Belgique, alors qu'il est tenu de les restituer à l'ONEM sur base d'une cession de créance et indique qu'il y aurait lieu de corriger une erreur de calcul faite par les juges de première instance et de dire que le montant du préjudice matériel s'élève à 17.314,80 euros et non au montant de 16.807,03 euros fixé par le tribunal du travail.

Il précise que son préjudice serait d'autant plus justifié, dès lors qu'il travaillait pour son employeur depuis plus de 10 ans et qu'il n'a pas droit, contrairement au salarié licencié avec effet immédiat, à une indemnité de préavis.

Il conteste finalement le bien-fondé de la demande reconventionnelle de son employeur, les conditions de l'article L.121-9 du code du travail n'étant pas remplies.

Concernant les arriérés de salaires réclamés par lui, l'intimé relève que l'appelante n'a pas querellé la décision afférente, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

L'appelante soutient concernant la recevabilité de l'appel, que l'original de l'acte d'appel a été transmis par l'huissier de justice Pierre BIEL par voie postale à son confrère belge le 26 juin 2015, de sorte que l'appel a été fait et déposé dans les délais, soit avant le dernier jour pour interjeter appel à savoir le 27 juin 2015, ce qui reste contesté par l'intimé, qui prétend ne pas avoir eu communication de la preuve de l'envoi de l'acte d'appel par l'huissier de justice.

Elle maintient quant au fond ses conclusions antérieures.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi expose ne pas avoir de revendications à faire valoir à l'égard des parties.

I. Recevabilité de l'appel

Soutenant ne pas avoir reçu communication de la preuve que l'acte d'appel a été envoyé avant le 27 juin 2015, fin du délai d'appel, l'intimé soulève l'irrecevabilité de l'appel.

Le jugement du tribunal du travail du 4 mai 2015 a été notifié aux parties le 18 mai 2015, de sorte que conformément à l'article 571 du nouveau code de procédure civile, le dernier jour pour relever appel pour la société A s.à r.l. était le 27 juin 2015.

Dans la mesure où l'intimé réside en Belgique, il y a lieu de vérifier la date de la notification de l'acte d'appel à l'intimé, par application tant de l'article 9 paragraphe 2 du Règlement CEE 1393/2007 du Parlement Européen et du Conseil du 13 novembre 2007, que de l'article 156 paragraphe 2 du nouveau code de procédure civile.

D'après le règlement précité « lorsque conformément à la législation d'un Etat membre, un acte doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet Etat membre. »

Selon l'article 156 paragraphe 2 du nouveau code de procédure civile *« la signification est réputée faite à la date à laquelle l'huissier de justice luxembourgeois a remis copie de l'acte à la poste, pour transmission à l'entité requise à l'étranger, chargée d'assurer la remise au destinataire ».*

En l'occurrence, la partie appelante verse une pièce de laquelle il résulte que l'huissier de justice luxembourgeois Pierre BIEL a transmis l'acte d'appel par la voie postale (poste de Diekirch) en date du 26 juin 2015, à destination de son confrère belge et aux fins de notification à l'intimé ; que l'huissier de justice belge l'a réceptionné le 29 juin 2015, pour le notifier ; que selon l'attestation de remise de l'acte à l'intimé, l'intimé a refusé de le réceptionner le 8 juillet 2015.

Il suit des considérations qui précèdent que l'acte d'appel a bien été notifié à l'intimé en date du 26 juin 2015, soit endéans le délai légal de 40 jours pour ce faire.

Le moyen soulevé par l'intimé n'est partant pas fondé et l'appel est à déclarer recevable.

II. Régularité de la démission

La partie appelante soutient que la lettre de démission ne correspond pas aux exigences de l'article L.124-10 (3) du code du travail qui dispose que le ou les faits

reprochés doivent être énoncés avec précision, de sorte qu'il serait impossible à la Cour de contrôler les motifs à la base de la démission du salarié.

Or, le paragraphe 3 de l'article L.124-10 du code du travail relatif à la résiliation immédiate pour faute grave ne vise que le licenciement du salarié par l'employeur, mais non la démission du salarié pour motif grave. Celle-ci n'est donc soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est partant pas obligé de communiquer les motifs de sa décision à l'employeur. Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée soit par lui-même sur base de l'article L.124-10 (1), soit par l'employeur sur base de l'article L.124-6, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages et intérêts (article L.124-10 (1)), respectivement si le salarié était autorisé par l'article L.124-10 à démissionner sans préavis (article L.124-6).

En indiquant dans son courrier de démission du 13 mai 2014 qu'il démissionnait pour faute grave dans le chef de l'employeur, B a régulièrement démissionné.

L'employeur ne pouvait par ailleurs pas se méprendre sur la faute grave invoquée par le salarié à la base de sa démission sans préavis, dans la mesure où ce dernier lui a fait parvenir le 2 mai 2014 une mise en demeure de payer les arriérés de salaires au plus tard pour le 12 mai 2014.

Le moyen soulevé par l'appelante n'est partant pas fondé.

L'employeur conteste à nouveau en instance d'appel que le non-paiement des salaires, qui est avéré, constitue une faute grave dans son chef, justifiant une démission avec effet immédiat, dans la mesure où le non-paiement était justifié par la situation financière difficile dans laquelle il se trouvait.

La Cour adopte à cet égard la motivation du jugement attaqué, qui répond de manière correcte tant aux moyens de première instance, qu'aux conclusions prises en instance d'appel pour arriver à la conclusion que : *« les manquements persistants à son obligation de payer le salaire à la fin du mois par l'employeur constitue un motif grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail pour le salarié »*, et pour déclarer la démission avec effet immédiat justifiée.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Compte tenu de la régularité de la démission, le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a, conformément à l'article L.124-10 (1) du code du travail, alloué au salarié des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis.

III. Indemnisation du salarié

Compte tenu de la nature de l'emploi recherché, des efforts faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fixé le préjudice matériel sur base d'une période de référence de 4 mois et 3 jours, période qui a été nécessaire au salarié pour trouver un nouvel employeur. C'est encore à bon escient qu'il a fait abstraction des allocations de chômage touchées en Belgique, dès lors que le salarié a signé une cession de créance en faveur de l'Office National de l'Emploi, par laquelle il cède l'indemnité ou les dommages et intérêts qu'il touchera de la part de l'employeur dans le cadre de sa demande en dommages et intérêts portée devant les juridictions du travail.

C'est finalement à juste titre que le salarié demande à la Cour de rectifier une erreur de calcul faite par le tribunal du travail dans la fixation de son préjudice matériel, de sorte que le préjudice matériel est à fixer à $4 \times 4.183,62$ euros, soit 16.724,48 euros + $4183,62/173 \times 3 \times 8$ (soit 580,32 €) = 17.304,80 euros.

L'intimé interjette appel incident de la décision lui ayant alloué la somme de 3.000 euros pour le préjudice moral subi.

Il soutient qu'en raison du comportement de son employeur, qui ne lui a plus versé les salaires pro-mérités, il a dû faire face à des dépenses incompressibles, à des frais fixes mensuels de 2.800 euros sans revenus, le mettant dans une situation financière précaire et l'obligeant, pour subvenir à ses besoins, d'emprunter de l'argent auprès de sa famille, de sorte que son préjudice moral devrait être évalué à la somme de 16.661,93 euros, d'autant plus qu'en tant que salarié démissionnaire, il n'a pas droit, contrairement au salarié licencié, au paiement des indemnités compensatoires de préavis et de départ.

Compte tenu de la durée de la relation de travail de plus de 10 ans, de l'âge du salarié, de sa qualification professionnelle, du souci qu'il a dû se faire pour retrouver un emploi, il y a lieu de fixer, par réformation du jugement entrepris, le préjudice moral à la somme de 5.000 euros.

IV. Bien-fondé de la demande reconventionnelle

L'appelante réitère sa demande reconventionnelle formulée contre l'intimé sur base de l'article L.121-9 du code du travail d'un montant de 16.000 euros.

Elle maintient avoir découvert, après la démission du salarié, que ce dernier n'a pas correctement effectué son travail pendant les derniers mois, notamment dans le

dossier du client C, de sorte que deux autres salariés ont dû investir de nombreuses heures pour terminer ce travail.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé « qu'aux termes de l'article L.121-9 du code du travail l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave et que la négligence grave au sens de cet article, pour être de nature à engager la responsabilité du salarié, s'entend d'une faute involontaire grossière, équipollente au dol en ce sens que le salarié, s'il n'a pas voulu causer le dommage, s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu. »

Le tribunal a encore fait une appréciation correcte des attestations testimoniales versées à cet égard, en retenant « qu'en l'espèce les attestations ne contiennent pas d'éléments permettant de déceler dans le comportement du salarié, au-delà d'une erreur ou d'une attitude de nonchalance, une négligence grave au sens de l'article L.121-9 du code du travail, voire un acte volontaire, de nature à engager sa responsabilité à l'égard de son employeur. »

L'appelante est par ailleurs malvenue de faire des reproches au salarié concernant l'exécution de son travail, en présence de sa propre inexécution fautive, sur plusieurs mois, de son obligation essentielle de payer les salaires.

Finalement, même si l'appelante chiffre actuellement le préjudice subi suite aux prétendues négligences commises par B à la somme de 16.000 euros, force est de constater que l'appelante ne précise pas à quoi correspond exactement ce montant et sur base de quels critères il a été fixé unilatéralement par l'employeur.

Il suit des considérations qui précèdent, que le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle formulée par l'employeur non-fondée.

Dans la mesure où aucune des parties n'a interjeté appel de la décision du tribunal du travail relative aux arriérés de salaire, la Cour n'est pas saisie de ce volet et ne tiendra pas compte des conclusions prises par les parties à cet égard.

B interjette encore appel incident de la décision de première instance lui ayant alloué une indemnité de procédure de 350 euros et il sollicite l'augmentation de la susdite indemnité à la somme de 1.500 euros.

Il réclame également une telle indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, d'un montant de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu du résultat positif pour le salarié de la première instance, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 750 euros.

La demande du salarié pour l'instance d'appel est encore fondée jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens qu'il est tenu d'exposer.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut par contre pas se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de l'employeur 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 les appel 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 pour la somme de 5.000 euros,
- dit la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros fondée pour la première instance,
- dit qu'il y a lieu de rectifier le montant des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi et de le fixer à la somme de 17.304,80 euros,

partant :

- condamne la société A s.à r.l. à payer à B la somme de 5.000 euros pour le préjudice moral subi, cette somme avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde ;
- condamne la société A s.à r.l. à payer à B indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance ;
- condamne la société A s.à r.l. à payer à B à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi le montant rectifié de 17.304,80 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde ;

confirme le jugement a quo pour le surplus ;

condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société A s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure ;

déclare l'arrêt commun à L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.