

Arrêt N° 66/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier juin deux mille dix-sept.

Numéro 43657 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mylène REGENWETTER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société en commandite simple S1 s.à r.l. & Cie s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son associé commandité, la société S1 s.à r.l., actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER de Luxembourg des 11 et 14 mars 2016,

comparant par Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER du 11 mars 2016,

comparant par Maître Mathias PONCIN, 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 GEIGER du 14 mars 2016,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 avril 2017.

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

Au service de la société en commandite simple S1 sàrl & Cie s.e.c.s ci-après « l'S1 » depuis le 1^{er} novembre 2004 en qualité de « chef de partie », A fut licencié avec le préavis légal de 4 mois par lettre recommandée du 24 septembre 2013 pour avoir quitté son poste de travail avant la fin de son service, 22.30 heures, ce qui a entraîné une désorganisation au niveau de la cuisine, notamment au niveau de la préparation des desserts des clients importants présents dans le restaurant ainsi qu'un risque d'atteinte à la réputation de la société.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 26 novembre 2014, le salarié qui contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs du licenciement, conclut au caractère abusif de ce dernier et réclama à son ancien employeur des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis.

Par un jugement contradictoire du 27 janvier 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, fondées les demandes du salarié en paiement de dommages et intérêts et partant condamné l'employeur à lui payer de ce chef la somme de 4.943,58 euros avec les intérêts tels que de droit ; il a encore condamné l'employeur à rembourser à l'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 9.310,08 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation ne répondait pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Il a plus précisément décidé que « *L'employeur reproche en l'espèce à son salarié un abandon de travail avant la fin de son service. Or, il n'indique pas dans sa lettre de licenciement à quelle heure A aurait quitté son poste le 16 septembre 2013. Il n'indique pas non plus à quelle heure il a contacté les deux autres salariés pour faire remplacer le requérant.*

Enfin, il n'est pas établi par les éléments du dossier si et à quelle heure des clients avaient encore placé une commande pour un dessert, ni quel dessert avait dû être préparé en l'absence du requérant.

L'offre de preuve ne porte pas plus de précisions à ce sujet et doit partant être rejetée pour être trop imprécise.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, ces faits sont essentiels afin de pouvoir apprécier l'existence et la gravité de l'abandon du poste ainsi que ses conséquences sur l'organisation et la réputation de l'employeur.

Les reproches n'étant pas indiqués avec la précision requise, le licenciement doit être déclaré abusif sans qu'il soit nécessaire d'apprécier le caractère réel ou sérieux de ces motifs. »

Il a ensuite, au vu des éléments du dossier, retenu une période de référence de cinq mois pour le calcul du préjudice matériel du salarié.

« L'S1 » a régulièrement relevé appel du prédit jugement par exploits d'huissier des 11 et 14 mars 2016.

Il conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement régulier et justifié, à voir dire que les motifs tels qu'énoncés dans la lettre du 22 octobre 2013 sont suffisamment précis, à voir dire par ailleurs que le licenciement avec préavis intervenu en date du 24 septembre 2013 repose sur des motifs réels et sérieux ; pour autant que de besoin, il demande acte qu'il offre de prouver par témoins les faits suivants :

« En date du 16 septembre 2013 et aux termes du planning prévoyant les horaires de travail des salariés, A devait travailler jusqu'à 22.30 heures.

Ce même jour, A a, sans prévenir et sans fournir un quelconque motif à qui que ce soit, quitté son poste de travail avant la prédite heure alors que des clients étaient encore en train de dîner et qu'il était seul en cuisine.

Cela a eu pour conséquence que plus personne n'était présent pour préparer les commandes de dessert des clients encore présents, dont la commande de M. et Mme B.

C a alors dû solliciter deux collègues de travail de A, à savoir D et E, pour pouvoir assurer la fin du service à la place de A.

M. E a notamment été contraint de revenir sur le lieu de travail après la fin de sa journée de travail et M. D a quant à lui dû prêter des tâches ne ressortant pas de ses attributions. »

A titre subsidiaire, si la Cour devait considérer que le licenciement avec préavis de A est abusif quod non, l'appelante demande de ne retenir qu'une indemnisation symbolique au titre du préjudice matériel et du préjudice moral et de revenir à de plus justes proportions.

Elle soutient que la lettre de motivation serait suffisamment précise pour permettre au salarié de savoir ce qui lui est réellement reproché et partant de préparer utilement sa défense.

Elle précise encore être dans l'impossibilité d'indiquer avec précision à quelle heure le salarié a quitté son service, tout en précisant que ce devait être entre 22 heures et 22h30.

Elle indique qu'elle a dû rappeler un cuisinier qui était déjà parti à 22 heures, car A ne répondait pas à ses appels téléphoniques et avoir demandé à un serveur de s'occuper des desserts et finalement qu'elle risquait, par ce comportement désinvolte, une atteinte à sa réputation alors que parmi les clients se trouvaient les époux B.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Il maintient sa contestation quant à la précision de la motivation, quant à la réalité de son départ prématuré ainsi que quant au sérieux de ce motif au regard de ses états de service irréprochables.

Il prétend que l'employeur ne pourrait pas suppléer la carence de la lettre de motivation par une offre de preuve et conteste encore la capacité de témoigner de M. C en sa qualité de gérant de la société en commandite simple S1 sàrl & Cie s.e.c.s.

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

Concernant la précision de la lettre de motivation, c'est de façon correcte que le tribunal du travail a rappelé les principes de l'article L.124-5 du code du travail en matière de précision de la motivation d'un licenciement avec préavis.

En revanche, le tribunal du travail en a tiré les fausses conclusions.

En effet, le libellé de la lettre de motivation, même si l'heure précise n'y est pas indiquée, permet parfaitement au salarié de connaître exactement ce qui lui est reproché, notamment un départ intempestif de son lieu de travail, avant la fin de

son service, alors qu'il ne restait plus que lui dans la cuisine et que des clients se trouvaient toujours dans la salle de restaurant et n'avaient pas terminé leur repas, partant d'apprécier le caractère légitime ou non de ce reproche et dès lors d'en rapporter la preuve contraire.

De même, la motivation querellée d'imprécise par le salarié permet aux juridictions du travail de vérifier si le licenciement est intervenu pour de justes motifs.

C'est dès lors à tort que le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif en raison de l'imprécision de sa motivation.

En présence des contestations du salarié sur la réalité et le sérieux du motif gisant à la base de son congédiement, l'employeur formule une offre de preuve par témoins.

Or, même à supposer les faits établis, la Cour relève qu'un abandon de poste fût-il intempestif, n'est pas, dès lors qu'il constitue un fait unique et isolé dans la carrière d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de service de dix années et dont les états de service dans les cinq dernières années étaient exemplaires, une faute sérieuse de nature à justifier la résiliation d'un contrat de travail même avec préavis.

Il suit des considérations qui précèdent, sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction, que le licenciement avec préavis de A n'est pas intervenu pour de justes motifs et doit partant être déclaré, certes pour d'autres motifs que ceux retenus par le tribunal du travail, abusif.

Abusivement licencié, le salarié a, en principe, droit à des dommages et intérêts en réparation de ses préjudices matériel et moral, si ces derniers sont avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une saine appréciation tant des éléments que des circonstances de la cause, notamment des efforts faits par A pour retrouver un emploi similaire le plus rapidement possible, le jugement est à confirmer en ce qu'il a fixé à cinq mois la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus du salarié est à mettre en relation causale avec le licenciement et a en conséquence fixé, compte tenu des indemnités de chômage perçues par lui pendant cette période, son préjudice matériel à 2.943,58 euros.

C'est finalement judicieusement que la juridiction du premier degré a, compte tenu de la durée des relations de travail (10 ans) et des circonstances dans lesquelles le congédiement a eu lieu, fixé le préjudice moral à 2.000 euros.

Dans la mesure où le licenciement a été déclaré abusif, c'est à bon escient que le tribunal du travail a déclaré la demande de l'ETAT pris en sa qualité de

gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée à l'égard de l'employeur sur base de l'article L.521-4(5) du code du travail pour un montant de 9.310,08 euros.

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

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 ses demandes afférentes sont à rejeter.

En revanche, au vu du résultat positif du présent recours pour A, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 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 l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant,

confirme, pour d'autres motifs, le jugement entrepris,

condamne la société S1 sàrl & Cie s.e.c.s. à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

rejette les demandes respectives de la société S1 sàrl & Cie s.e.c.s. basée sur l'article 240 du NCPC.

condamne la société S1 sàrl & Cie s.e.c.s aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maîtres Mathias PONCIN et Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

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.

