

Arrêt N° 26/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit février deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00423 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 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 Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 16 avril 2018,

comparant par Maître Marc THEISEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à B-(...),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 janvier 2019.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 24 avril 2017, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la prédite requête.

Au service de la société employeuse depuis le 23 mai 2016 en qualité de dessinateur, A fut licencié avec préavis par courrier du 13 janvier 2017 remis en mains propres.

Par courrier recommandé du 2 février 2017, il demanda communication des motifs du licenciement qui, d'après lui, ne lui furent pas communiqués par l'employeur, rendant, d'après lui, le licenciement abusif par application de l'article L.124-5 (2) alinéa 2 du code du travail.

L'employeur soutint avoir fourni les motifs gisant à la base du congédiement au moment de la remise en mains propres de la lettre de licenciement, de sorte que le licenciement serait régulier.

Il contesta encore les montants réclamés par A dans leurs principe et quantum.

Il souleva cependant, in limine litis, l'incompétence territoriale du tribunal saisi, au motif que le salarié habite et travaillait exclusivement en Belgique, de sorte que les juridictions belges étaient compétentes pour connaître de la demande d'A, ce que ce dernier contesta.

Par un jugement rendu en date du 5 mars 2018, le tribunal du travail :

- s'est déclaré territorialement compétent pour en connaître ;
- a donné acte à A qu'il réduit le montant réclamé à titre de réparation de son préjudice matériel au montant de 1.212,55 euros ;
- a dit que le licenciement du 13 janvier 2017 avec préavis prononcé à l'égard d'A est abusif ;
- a déclaré fondée la demande d'A en réparation du préjudice matériel à hauteur de 1.212,55 euros ;
- a condamné la société à responsabilité limitée S1 S.à.r.l. à payer à A la somme de 1.212,55 euros avec les intérêts légaux à partir du 24 avril 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

- a déclaré fondée la demande d'A en réparation du préjudice moral à concurrence d'un montant de 1.000 euros ;
- a condamné la société à responsabilité limitée S1 S.à.r.l. à payer à A la somme de 1.000.-euros avec les intérêts légaux à partir du 24 avril 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- a déclaré fondée la demande d'A en paiement des arriérés de salaire pour le mois de mars 2017 pour le montant de 1.093,63 euros ;
- a condamné la société à responsabilité limitée S1 S.à.r.l. à payer à A la somme de 1.093,63 euros avec les intérêts légaux à partir du 4 avril 2017, date de la mise en demeure du syndicat FGTB, jusqu'à solde ;
- a ordonné l'exécution provisoire de la prédite condamnation pour le montant de 1093,63 euros en sus les intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;
- a déclaré non fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de procédure ;
- a déclaré non fondée la demande de la société à responsabilité limitée S1 S.à.r.l. en paiement d'une indemnité de procédure ;
- a condamné la société à responsabilité limitée S1 S.à.r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a, concernant la compétence territoriale, décidé, compte tenu du fait que les parties se sont accordées pour dire que le salarié travaillait, nonobstant la disposition du contrat de travail indiquant que le lieu de travail se situe à X, exclusivement en Belgique, qu'« *Afin de déterminer la compétence internationale des juridictions de travail luxembourgeoises, il y a lieu de se référer à l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.*

Aux termes de cet article « un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait : 1) devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile, ou, 2) dans un autre Etat membre : a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. »

Le siège de la société défenderesse est à L-(...).

En application des dispositions précitées du règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000, le tribunal de ce siège est compétent pour connaître de la demande. »

Concernant la régularité du licenciement, le tribunal a, sur base de l'article L.124-5 (2) alinéa 2 qui retient qu'« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif », déclaré le licenciement d'A abusif.

Il a encore retenu une période de référence pour le calcul du préjudice matériel d'un mois et lui a en conséquence accordé le montant de 1.212,55 euros ainsi que 1.000 euros en réparation du préjudice moral.

Quant aux arriérés de salaire pour le mois de mars 2017 d'un montant de 1.093,63 euros, le tribunal du travail a, conformément à l'article L.224-3 du code du travail, déclaré la retenue opérée par l'employeur de l'intégralité du salaire du mois de mars 2017 illégale et fondée la demande du salarié.

De ce jugement, la société S1 a relevé appel par exploit d'huissier du 16 avril 2018.

L'appelante demande par réformation du jugement entrepris à voir dire que le licenciement est régulier, de sorte qu'aucune demande en indemnisation n'est fondée, dire qu'elle s'est acquittée de tous les montants dus à son salarié relativement au salaire de mars 2017, partant, de la décharger de sa condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance, de condamner la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC à concurrence de 1.500 euros.

L'appelante prétend en instance d'appel, avoir remis au salarié les motifs du licenciement lors de la remise en mains propres de la lettre de congédiement et lui avoir, suite à sa demande du 2 février 2017, communiqué ces motifs également par voie postale, de sorte qu'elle aurait respecté les dispositions de l'article L.124-5 (2), alinéa 2 du code du travail, et le licenciement serait régulier.

Elle verse une pièce à cet effet, ainsi que trois attestations testimoniales émanant de la secrétaire T1, qui était présente le jour du licenciement.

Dans la mesure où le salarié présentait un solde négatif de congé sur sa fiche de salaire de 842,86 euros, elle aurait été en droit de retenir ce montant du dernier salaire, laissant un solde de salaires de 69,33 euros, de sorte qu'il n'existerait aucun arriéré de salaire.

L'intimé soulève l'irrecevabilité de l'appel qui aurait été formé tardivement, dès lors que le jugement a été notifié le 7 mars 2018 et l'appel interjeté le 16 avril 2018 alors que le dernier jour pour procéder à l'appel aurait été le 15 avril à minuit.

Au fond, il conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption des motifs du tribunal du travail et s'étonne de voir apparaître 21 mois après le licenciement, une lettre de motivation et trois attestations testimoniales émanant de la même personne

et rédigée le même jour, ce d'autant plus qu'il résulterait du jugement a quo que l'employeur a reconnu en première instance ne pas avoir communiqué par écrit les motifs au salarié.

Qu'il y aurait partant lieu de rejeter ces pièces de complaisance versées en instance d'appel.

L'appelante conclut à la recevabilité de son appel alors que le délai d'appel n'a commencé à courir que le 8 mars 2018 pour expirer le 16 avril 2018.

Il maintient ses arguments pour le surplus.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Quant à la recevabilité de l'appel :

D'après l'article 150 du NCPC :

« L'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel.

L'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, et, si le jugement est rendu par défaut, dans un délai de quarante jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Ceux qui demeurent hors du Grand-Duché auront, pour interjeter appel, outre le délai prévu par l'alinéa qui précède, le délai réglé par l'article 167.

La procédure prévue par les articles 571 et suivants s'applique à la déclaration de l'appel ainsi qu'à l'instruction et au jugement de l'affaire. »

En l'espèce, le jugement de première instance a été notifié à l'employeur le 7 mars 2018, de sorte que le délai d'appel de 40 jours a commencé à courir le 8 mars 2018 pour se terminer le 16 avril 2018, et l'appel interjeté en date du 16 avril 2018 l'a été régulièrement.

Quant au licenciement :

L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir décidé qu'elle n'avait pas communiqué au salarié suite à sa demande écrite du 2 février 2017, les motifs du licenciement rendant ce dernier abusif par application de l'article L.124-5 (2) du code du travail.

Or, il doit être relevé qu'en première instance l'employeur a affirmé ne pas avoir fourni de réponse écrite à la demande de motif écrite lui adressée par le salarié en date du 2 février 2017.

Le tribunal du travail a encore acté que « *la partie défenderesse admet ne pas avoir fourni de réponse écrite, mais soutient avoir fourni les motifs au moment de la remise du courrier de licenciement* », sous-entendu de façon verbale.

Actuellement, en instance d'appel, l'appelante change sa version des faits et indique avoir remis au salarié en date du 13 janvier 2017 en mains propres, ensemble la lettre de licenciement, la lettre de motivation qu'elle verse en cause, ce qui reste contesté par A.

Elle verse encore trois attestations testimoniales émanant de la même personne, à savoir la secrétaire, T1, qui affirme avoir été présente le jour du licenciement d'A, ce que ce dernier conteste également, attestations écrites le même jour pour établir la remise au salarié des motifs du licenciement.

A a été licencié en date du 13 janvier 2017 par la remise en mains propres de la lettre de licenciement qu'il a signée.

L'employeur prétend actuellement lui avoir remis concomitamment la lettre de motivation.

Il verse pour prouver cette remise, une lettre de motivation datée au 13 janvier 2017 qui cependant n'est pas, contrairement à la lettre de licenciement, signée par le salarié, de sorte qu'il laisse d'être établi en présence des contestations d'A à cet égard, que ce dernier a bel et bien réceptionné cette lettre de motivation en date du 13 janvier 2017.

Cette absence de réception par A de la prétendue lettre de motivation est encore corroborée par le fait que le salarié a ultérieurement, soit en date du 2 février 2017, sollicité les motifs de son licenciement alors que d'après l'employeur, il les aurait reçus le jour du licenciement, ainsi que par la lettre de contestation du syndicat FGTB du salarié du 8 mars 2017 qui constate l'absence de communication des motifs du congédiement.

Quant aux attestations testimoniales, la Cour relève que le témoin T1, qui affirme avoir été présente le jour du licenciement d'A, déclare dans une de ses trois attestations ce qui suit : « *Je certifie avoir entendu Mr B donné le motif de son licenciement à savoir insuffisance professionnelle ..* ».

Il en résulte que le témoin atteste une première fois que l'employeur, contrairement à son soutènement en instance d'appel, mais conformément à sa version des faits présentée en première instance, a communiqué verbalement au salarié le motif de

son licenciement, pour ensuite dans une deuxième attestation également rédigée le même jour, préciser avoir vu l'employeur remettre au salarié le courrier de licenciement et un courrier avec le motif du licenciement, pour finalement attester dans une troisième attestation toujours rédigée le même jour, avoir envoyé à A par courrier simple une copie de la lettre de licenciement ainsi qu'une copie du courrier avec le motif.

La première attestation contenue dans la farde de pièces ne porte pas à conséquence dans la mesure où l'employeur, qui se voit adresser comme en l'espèce, une demande de motif, doit y répondre par écrit dans un délai d'un mois conformément à l'article L.124-5 par. 2 alinéa 1 du code du travail.

La troisième attestation dans l'ordre de la farde de pièces de Maître Marc THEISEN est à rejeter en raison de son imprécision sur la date de l'envoi et de la réception par A de ces deux copies, compte tenu de la demande de motif formulée en date du 2 février 2017.

Finalement, concernant la deuxième attestation versée, la Cour entend relever que bien que les conditions d'élaboration des attestations soient moins fiables que celles d'un témoignage recueilli au cours d'une enquête, elles n'ont pas juridiquement une valeur probatoire inférieure, les juges du fond étant libres d'attribuer aux attestations la portée qu'elles paraissent mériter.

Il s'ensuit qu'une attestation est soumise quant à sa crédibilité à l'appréciation souveraine du juge qui peut soit ne pas en tenir compte, soit fonder sur elle sa décision.

Or, la deuxième attestation rédigée par T1, témoin qui travaille pour la société S1 et qui n'apparaît qu'en instance d'appel, alors qu'elle est le seul témoin, d'après ses affirmations, à avoir été présent au moment du licenciement et qui s'y prend à trois reprises pour essayer d'établir la communication par son employeur des motifs du licenciement d'A, n'est pas crédible en présence des affirmations, respectivement de l'aveu fait par l'employeur lui-même devant les juges de première instance de ne pas avoir fourni de motivation écrite à un quelconque moment à son salarié.

Il suit des considérations qui précèdent, qu'il laisse d'être prouvé que l'employeur a fourni à son salarié la motivation de son licenciement, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a décidé qu'en l'absence de motivation écrite suite à la demande afférente du salarié dans le délai imparti, le licenciement est abusif.

Un salarié abusivement licencié a droit en principe à être indemnisé des préjudices matériel et moral subis par lui suite au licenciement abusif, à la condition cependant que ses préjudices soient avérés et en relation causale avec le licenciement.

En l'espèce, le jugement est à confirmer par adoption des motifs du tribunal du travail en ce qu'il a correctement, au vu des éléments du dossier, fixé à un mois la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par A et fixé en conséquence ce préjudice au montant de 1.212,55 euros, ainsi que le préjudice moral, compte tenu de la courte durée des relations de travail, à 1.000 euros.

Le jugement est finalement encore à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a, à bon droit et judicieusement, décidé que la retenue opérée par l'employeur sur le salaire du mois de mars 2017 d'A, qui plus est une retenue de l'intégralité du salaire du mois afférent, constitue une retenue illégale, et déclarer la demande d'A en paiement d'arriérés de salaire fondée pour le montant de 1.093,63 euros.

A réclame une indemnité de procédure pour chaque instance de 1.000, respectivement de 2.000 euros.

La société à responsabilité limitée S1 réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Faute d'avoir établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, les demandes respectives des parties sont 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 l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société à responsabilité limitée S1 aux frais et dépens des deux instances.

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.