Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq février deux mille dix

Numéro 34407 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

A, demeurant à L-,

appelant aux termes d'un exploit d'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 24 décembre 2008,

comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée B s. à r. l., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la

Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Engagé comme portier par contrat de travail à durée indéterminée du 23 février 2005 par la société à responsabilité limitée B, ci-après B, A fut licencié par lettre recommandée du 21 décembre 2006 avec un préavis de deux mois courant du 1ier janvier 2007 au 28 février 2007.

Sur demande de A du 2 janvier 2007 en communication des motifs du licenciement, l'employeur justifia celui-ci dans son courrier du 30 janvier 2007 par des insuffisances professionnelles dans l'exécution de ses tâches ainsi que par la suppression du poste de portier.

Par requête déposée en date du 27 avril 2007, A fit convoquer B devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et condamner à lui payer un préjudice moral de 3.000 € et un préjudice matériel de 8.800,62 € de même qu'une indemnité compensatoire de préavis de 2.933,54 € et 21.811,525 € à titre d'heures supplémentaires. Il demanda de même une indemnité de procédure de 500 €.

Par même requête il mit en intervention l'Etat du Grand-duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

A contesta tant le caractère suffisamment précis de la lettre de licenciement que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement soutenant que le véritable motif ayant poussé l'employeur à le licencier résiderait dans le fait qu'il aurait informé celui-ci qu'il devrait se soumettre prochainement à une opération chirurgicale au niveau de la hanche l'empêchant de travailler pendant plusieurs mois. Il suffirait pour s'en rendre compte de se référer à la date de l'opération prévue pour le 5 janvier 2008 tandis que la lettre de licenciement daterait du 21 décembre 2007, soutenant avoir informé l'employeur de son indisponibilité trois semaines à l'avance.

L'Etat agissant ès-qualités demanda le remboursement de 4.809,32 € du chef d'indemnités de chômage avancées à A.

Par jugement du 21 mars 2008, le tribunal du travail de Luxembourg écarta les motifs tenant à l'insuffisance professionnelle et du comportement du salarié à l'égard de la clientèle féminine comme n'étant pas suffisamment précis tandis qu'il jugea suffisamment précis le motif économique.

Le caractère réel et sérieux de ce motif étant contesté, il admit l'employeur à en prouver la réalité par témoins et sursit dans cette attente à statuer sur les demandes en réparation des préjudices moral et matériel.

Il rejeta la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, les pièces versées en cause en attestant le paiement, ainsi que la demande en paiement d'heures supplémentaires, l'offre de preuve formulée par A manquant de précision.

Il sursit à statuer sur la demande de l'Etat agissant ès qualités ainsi que sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Par jugement subséquent du 14 novembre 2008, le tribunal du travail jugea que l'employeur avait rapporté à suffisance de droit la preuve du motif économique et débouta A de ses demandes en indemnisation ainsi que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure. La demande en remboursement de l'Etat, agissant ès-qualités fut de même rejetée.

Par exploit du 24 décembre 2008, A interjeta appel tant contre le jugement du 21 mars 2008 que contre celui du 14 novembre 2008.

Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement abusif, les juges du premier degré ayant à tort jugé suffisamment précis et par la suite établi le motif économique alors qu'il résulterait des dépositions des témoins que le poste de portier avait été confié à une autre personne.

Il réitère l'ensemble des demandes formulées en première instance, maintenant sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Dans ses conclusions en réplique du 5 mars 2009, B conclut à l'irrecevabilité de l'appel pour autant qu'il vise le premier jugement du 21 mars 2008, le délai d'appel étant largement expiré, concluant pour le reste à la confirmation du jugement du 14 novembre 2008 et réclamant une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi est intervenu volontairement au litige

par conclusions notifiées le 25 janvier 2010 et demande le remboursement de 4.809,32 € du chef d'indemnités de chômage avancées.

La recevabilité de l'appel contre le jugement du 21 mars 2008

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile, les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, met fin à l'instance. Les autres jugements, et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

En l'espèce si le tribunal du travail a, par jugement du 21 mars 2008, ordonné une mesure d'instruction par rapport à la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement, il a d'ores et déjà rejeté les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'heures supplémentaires et, ce faisant, il a définitivement tranché une partie du principal qui était directement appelable.

L'appel du 24 décembre 2008 pour autant qu'il vise le jugement du 21 mars 2008 est dès lors à déclarer irrecevable en ce qu'il vise le rejet des demandes en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et des heures supplémentaires.

Il est par contre recevable en ce qu'il vise la décision du tribunal par rapport au caractère précis et sérieux des motifs.

L'appel, pour autant qu'il vise le jugement du 14 novembre 2008, est entièrement recevable.

Le licenciement

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance, le motif de licenciement tenant à la suppression du poste de portier a été énoncé avec suffisamment de précision, l'indication que son poste serait supprimé parce que l'employeur se serait rendu compte que l'affectation d'une seule personne au poste de portier n'était pas nécessaire et que ses fonctions seraient à l'avenir dévolues au gérant ainsi qu'aux autres membres du personnel qui se relaieraient à l'accueil tout en continuant chacun leurs fonctions initiales dans l'entreprise, ayant permis au salarié de connaître le motif exact de son licenciement.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont jugé ce motif sérieux alors qu'il n'appartient pas à la juridiction du travail d'apprécier l'opportunité d'une mesure de suppression de poste décidée par l'employeur en tant que maître d'entreprise dans un souci de rationalisation et de réorganisation de son entreprise.

Le jugement du 21 mars 2008 est ainsi à confirmer en ce que le motif économique invoqué à la base du licenciement a été jugé suffisamment précis et sérieux.

Les juges de première instance sont néanmoins à réformer en ce qu'ils ont jugé que les faits offerts en preuve avaient été établis.

En effet, B avait été admise à prouver que l'affectation d'une seule personne au poste de portier n'était pas nécessaire et que depuis la suppression de ce poste les anciennes fonctions de A avaient été dévolues au gérant ainsi qu'aux autres membres du personnel qui se relayaient à tour de rôle.

Or, il résulte des dépositions concordantes des témoins ENGELMAYER et SOLAK que si au début les fonctions de A étaient effectivement reprises et partagées entre le gérant et le reste du personnel, une autre personne a par la suite été engagée pour faire l'accueil, le témoin SOLAK précisant que cette nouvelle personne a été engagée soit au courant de l'été 2007 soit en novembre 2007.

Tout en se prévalant elle-même de la déposition du témoin SOLAK pour affirmer qu'il serait établi que le poste de portier avait été supprimé, B ne prend pas position par rapport à l'affirmation de SOLAK que ce poste aurait de nouveau été occupé par la suite par une autre personne spécialement affectée à la mission de portier, déposition confirmée par le témoin ENGELMAYER.

B n'ayant pas contesté ces dépositions et étant resté en défaut de fournir des explications par rapport à l'occupation ultérieure du poste de portier par une autre personne spécialement et exclusivement affectée à ces fins, le motif économique invoqué comme motif de licenciement n'est pas établi et il y a en conséquence lieu de déclarer le licenciement abusif.

Le dédommagement

Le dommage matériel

A demande un préjudice matériel de 8.800,62 € correspondant à 6 mois de salaire.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

A n'a versé aucune pièce prouvant qu'il ait fait des démarches sérieuses en vue de l'obtention d'un nouvel emploi, et, tout en versant un certificat médical établi le 23 octobre 2007 attestant qu'il a été opéré de la hanche le 5 janvier 2007, il resté en défaut de fournir de plus amples renseignements par rapport à la période d'immobilisation qui s'en est suivie.

B par contre verse un certificat médical d'incapacité de travail du 5 janvier 2007 aux termes duquel A a été incapable de travailler du 4 janvier 2007 au 28 février 2007, soit jusqu'à l'expiration de son préavis.

Comme il n'existe aucune autre pièce qui témoignerait du fait que postérieurement à cette date il aurait encore été en état d'incapacité de travail et partant légitimement empêché de se mettre à la recherche d'un nouvel emploi, la Cour fixe à deux mois à partir de l'expiration du délai de préavis la période pendant laquelle le dommage subi peut être mis en relation causale avec le licenciement, période qui au vu du jeune âge, 29 ans au moment de licenciement, et de la situation du marché de l'emploi dans la branche concernée aurait raisonnablement dû suffire pour retrouver du travail.

Le salaire mensuel s'étant élevé à un brut de 1.706,12 € (la Cour se référant à la seule fiche de salaire versée qui est celle du mois de novembre 2006 pendant lequel il a touché un brut de 1.008,16 € pour 104 heures travaillées respectivement fériées ou congé auquel il convient d'ajouter l'indemnité pécuniaire de maladie de 697,96 € pour 72 heures de maladie) il peut donc prétendre à un dommage matériel de 3.412,24 € (1.706,12 x 2) duquel il convient néanmoins de déduire les allocations de chômage touchées pendant cette même période soit 2.798,04 € (2 x 1.399,02) de sorte que le préjudice matériel se chiffre à 614,20 €.

Le dommage moral

Compte tenu des circonstances dans lequel il est intervenu le licenciement, il convient de fixer le dommage moral à 1.000 €.

Le recours de l'Etat

Conformément à l'article L.521-4. (5) du code du travail, l'employeur est condamné, en cas de licenciement abusif, à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitement ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application de l'arrêt.

La demande de l'Etat est dès lors fondée jusqu'à concurrence de 2.798,04 €.

L'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel formulée par B est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

déclare l'appel irrecevable pour autant qu'il vise les volets du jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 21 mars 2008 ayant déclaré non fondées les demandes en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et des heures supplémentaires ;

le déclare recevable mais non fondé pour le surplus ;

dit recevable et fondé l'appel pour autant qu'il concerne le jugement du 14 novembre 2008 ;

réformant

déclare abusif le licenciement avec préavis de A du 21 décembre 2006 ;

condamne la société à responsabilité limitée B à payer à A la somme de 1.614,20 € (614,20 + 1.000) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 27 juin 2007, jusqu'à solde ;

rejette la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée B ;

condamne la société à responsabilité limitée B aux frais et dépens de l’instance.