Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt mai deux mille dix

Numéro 34517 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 30 décembre 2008,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à F-,

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 16 avril 2008, B a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme A, ci-après A, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 13 avril 2007 et condamner à lui payer un préjudice matériel et moral de 10.000 € + pm ainsi qu'une indemnité de départ de 2.888,46 € et une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 25 novembre 2008, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné A à payer à B un dommage moral de 10.000 € outre les intérêts légaux ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 €, lui donnant acte qu'il renonçait à ses demandes en réparation du dommage matériel et en paiement d'une indemnité de départ.

Contre ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 30 décembre 2008, demandant à la Cour de déclarer régulier le licenciement en l'admettant à prouver par témoins les faits invoqués à la base du licenciement, sinon en cas de confirmation du caractère abusif du licenciement, débouter B de sa demande en réparation du dommage moral sinon la réduire à de plus justes proportions et réformer le jugement en ce qu'il lui avait alloué une indemnité de procédure de 750 €, demandant à son tour une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris et demande à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 décembre 1997 par A en qualité de tuyauteur/soudeur/ouvrier, B fut licencié par lettre recommandée du 13 avril 2007 moyennant un préavis de 4 mois expirant le 15 août 2007, l'employeur le dispensant de travail durant la période de préavis.

Suite à la demande des motifs du licenciement, A les exposa dans sa lettre recommandée du 24 mai 2007, entièrement transcrite dans le jugement entrepris auquel il est renvoyé à ces fins.

Par lettre recommandée du 27 juillet 2007 émanant de son syndicat, B critiqua d'abord la précision des motifs pour en contester par la suite le caractère réel et sérieux.

Constatant que tous les faits invoqués à la base du licenciement avaient déjà fait l'objet d'avertissements écrits de la part de l'employeur, le tribunal déclara le licenciement abusif jugeant que des faits sanctionnés par un avertissement ne pourraient plus ultérieurement être invoqués à la base d'un licenciement.

Tout en admettant le principe qu'un même fait ne pourrait être sanctionné deux fois, A estime qu'il en va différemment dans la présente espèce, le salarié ayant

commis une nouvelle faute depuis le dernier avertissement, auquel cas l'employeur serait autorisé d'invoquer, en complément de ce nouveau grief, les reproches antérieurs déjà sanctionnés par des avertissements qui, pris ensemble avec la faute récente, constitueraient un motif grave.

A cet égard elle se prévaut d'une faute nouvelle commise par B sur le chantier situé Boulevard Roosevelt à Luxembourg, consistant à « *effectuer son travail sans aucune motivation et sans tenir compte des délais impartis pour remplir une tâche qui lui incombait »*

Il se dégage de la lettre de motivation du licenciement ci-avant transcrite que A reproche à B :

- d'avoir, le 1ier septembre 2006, cassé sur un chantier à Neudorf un carottier sans en avoir averti le responsable et d'avoir quitté le chantier pour aller chercher un nouveau carottier au lieu d'en charger une tierce personne pour éviter toute perte de temps, causant ainsi un retard de 2 heures,

- de s'être emporté, le 19 décembre 2006, devant le refus du directeur technique de lui accorder un jour de congé extraordinaire et d'avoir répliqué d'aller consulter un médecin pour obtenir un certificat d'incapacité de travail,

- d'avoir, en mars 2007, sur un chantier de l'administration communale de Sanem, adopté une cadence de travail d'une lenteur intolérable et donc moins productive que celle de ses collègues de travail,

- et finalement d'avoir, en avril 2007 sur le chantier du Boulevard Roosevelt, continué à effectuer son travail sans aucune motivation et sans tenir compte des délais impartis.

Il résulte des termes mêmes de la lettre de motivation du licenciement que ces quatre griefs ont fait l'objet d'avertissements écrits en date des 4 septembre 2006, 19 décembre 2006, 8 mars 2007 et 10 avril 2007, lesdits avertissements étant par ailleurs annexés à la requête introductive d'instance.

Il suffit de relire le dernier avertissement du 10 avril 2007 pour constater qu'il se rapporte à l'incident du Boulevard Roosevelt que A entend actuellement faire passer comme fait nouveau.

Les juges de première instance sont donc à confirmer, par adoption de leurs motifs, en ce qu'ils ont déclaré abusif le licenciement.

Il y a par conséquent lieu à rejet de l'offre de preuve tendant à prouver le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

L'indemnisation

Le tribunal du travail a alloué un dommage moral de 10.000 € en se référant à la durée de la relation de travail et aux circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

L'indemnité allouée à titre de réparation du préjudice moral est destinée à réparer l'atteinte portée à la dignité du salarié injustement licencié ainsi que les tracas et soucis causés par l'obligation de rechercher un nouveau poste de travail.

B a été aux services de A durant 10 ans et était âgé de 43 ans au moment du licenciement. Il a retrouvé un nouvel emploi en date du 29 mai 2007, soit 6 semaines après son licenciement, auprès de la société à responsabilité limitée I.P.F. ca GAZ&EAU moyennant une rémunération horaire brute plus ou moins équivalente à son ancien salaire.

Compte tenu de tous les éléments de la cause, la Cour juge approprié de lui allouer un dommage moral de 3.000 €.

Les indemnités de procédure

C'est à bon droit et pour les motifs auxquels la Cour se rallie que le tribunal du travail alloué à B une indemnité de procédure de 750 € en première instance.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens qu'il était tenu d'exposer pour se défendre en instance d'appel et il convient de lui allouer une indemnité de procédure, comme il le demande, de 1.500 € pour l'instance d'appel.

L'appel ayant été déclaré non fondé, la demande de A tendant aux mêmes fins est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

ramène le montant que la société anonyme A doit payer à B à titre de réparation du préjudice moral à 3.000 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 16 avril 2008, jusqu'à solde ;

pour le surplus :

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 25 novembre 2008 ;

rejette l'offre de preuve formulée par la société anonyme AS

condamne la société anonyme AS à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel;

rejette la demande de la société anonyme AS en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme AS aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Andrée BRAUN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.