Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze novembre deux mille dix

Numéro 35310 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée A GmbH, 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 Jean-Lou THILL de Luxembourg du 21 juillet 2009,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 21 novembre 2007, B a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A GmbH, ci-après société A, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 22 juin 2007 et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.362,20 €, un préjudice matériel de 15.000,60 €, réduit par la suite à 1.848,93 € et un préjudice moral de 10.000 €, réduit par la suite à 2.181,09 €, le remboursement d'une retenue injustifiée sur le salaire du mois de juin 2007 de 49 €, une prime d'outillage de 90 € ainsi qu'une indemnité compensatoire pour congé non pris chiffrée par la suite à 2.240,70 €, réclamant finalement une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société A a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner B à lui payer 5.400 € ou toute autre somme même supérieure à arbitrer par le tribunal, somme qu'elle aurait eu à débourser pour la réparation de la machine qu'il aurait, selon elle, cassée. Elle a demandé de même sa condamnation au paiement d'un montant de 230 €, prix d'une scie qu'il aurait volée dans l'entreprise, réclamant encore une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 12 mai 2009, le licenciement fut déclaré abusif au motif que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne répondaient pas aux exigences de précision requises par la loi et la société A fut condamnée à payer à B une indemnité compensatoire de préavis de 4.332,20 €, une indemnité compensatoire pour congés non pris de 2.240,70 € et un dommage moral de 2.000 € tandis que la demande en réparation du dommage matériel fut rejetée. Le tribunal condamna de même la société A au remboursement de la retenue illégale sur salaire de 49 € ainsi qu'au paiement de la somme de 90 € du chef de prime d'outillage.

La demande reconventionnelle fut déclarée non fondée et la société A déboutée de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure tandis que la demande de B tendant aux mêmes fins fut déclarée fondée jusqu'à concurrence de 1.500 €.

Contre ce jugement lui notifié le 12 juin 2009, la société A a relevé appel par exploit du 21 juillet 2009.

Elle demande, par réformation, à la Cour de déclarer régulier le licenciement de B et de la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre ainsi que de dire fondée et justifiée sa demande reconventionnelle et condamner B à lui payer au total 5.630 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 30 décembre 2009, B a soulevé l'irrecevabilité de l'acte d'appel. Quant au fond il conclut à la confirmation pure et simple du

jugement entrepris et demande 2.000 € pour procédure vexatoire et abusive ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La recevabilité de l'acte d'appel

B conclut d'abord à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de tardiveté.

Ce moyen n'est pas fondé alors qu'il résulte des pièces produites en cause que le jugement du 12 mai 2009 a été notifié à la société A le 12 juin 2009 et que partant l'appel, formé par exploit du 21 juillet 2009, soit le 39 ° jour, a été interjeté dans le délai de la loi.

B soutient ensuite que l'acte d'appel ne lui aurait jamais été signifié, affirmation qui est encore contredite par les pièces du dossier, l'exploit de signification dressé le 25 juillet 2009 par l'huissier de justice français Alexandre BAUER (l'intimé habitant à l'époque en France) témoignant de l'accomplissement des formalités prescrites par les articles 655, 656 et 658 du code de procédure civile français dans le cas où la signification à personne s'avère impossible.

L'appel est dès lors recevable.

Le licenciement.

Engagé le 7 août 2006 en qualité de menuisier/monteur, B fut licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 22 juin 2007 ainsi conçue :

« Suite à la casse de la plaqueuse la semaine passée, à nos divers entretiens de ces derniers jours, et selon l'article 6.1, (Résiliation pour motif grave) « le travailleur peut être licencié sans aucun préavis s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence », nous vous informons résilier immédiatement pour motif grave, votre contrat de travail vous liant à notre société. »

C'est à bon droit que le tribunal du travail a, en constatant que la société A n'avait ni indiqué la nature de la faute commise, ni les circonstances de fait l'ayant entourée, ni le contexte exact dans lequel elle aurait été commise, ni la date du prétendu manquement, ni les personnes ayant constaté ce manquement ou les circonstances qui lui ont permis de déduire que c'était B qui en était à l'origine, jugé que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne répondaient pas aux critères de précision exigés par l'article L.124-5. (2) du code du travail.

C'est encore à bon droit qu'il a déclaré irrecevable l'offre de preuve formulée par l'employeur tendant à apporter des précisions complémentaires, retenant à juste titre que la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne pouvait être admise que si les motifs avaient originairement été fournis avec la précision requise par la loi.

C'est par adoption de ces mêmes motifs que la Cour rejette l'offre de preuve réitérée en instance d'appel par la société A.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif.

Le dédommagement et les autres demandes pécuniaires

C'est à tort que B soutient que « *la partie appelante n'a interjeté appel que sur la régularité du licenciement et la recevabilité de ses demandes reconventionnelles* » pour conclure à la confirmation pure et simple de toutes les condamnations financières prononcées en première instance.

En demandant dans le dispositif de l'acte d'appel de « *réformer le jugement entrepris en toute sa forme et teneur »* ainsi que de « *décharger A GMBH de toute condamnation prononcée à son encontre »*, la société A a en effet exprimé son souhait à voir réformer le jugement dans son intégralité.

Il est néanmoins exact que, sauf en ce que concerne le dommage moral, l'appelante n'a pas autrement développé les moyens qui devraient mener à la réformation du jugement en les points visant la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis respectivement de congés non pris ainsi que les demandes en remboursement de la retenue illégale respectivement de paiement de la prime d'outillage.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, c'est à bon droit et par une correcte application des articles L.124-3 (2) et L.124-6 du code du travail que les juges de première instance ont condamné la société A au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois.

C'est encore par une appréciation correcte des circonstances du licenciement qu'ils ont fixé le dommage moral subi par le salarié à 2.000 €.

C'est encore par de justes motifs qu'ils ont déclaré fondée et justifiée la demande en paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas pris position par rapport à cette demande et n'ayant pas rapporté la preuve d'avoir accordé au salarié le congé auquel il avait droit ni de lui avoir payé une indemnité compensatoire pour les congés non pris.

La Cour se rallie finalement à la motivation, correcte, du tribunal du travail en ce que la retenue de 49 € a été déclarée illégale au vu de l'article L.224-3. du code du travail et justifiée, sur base de la convention collective de travail pour le métier de menuisier applicable entre le 1ier octobre 2005 et le 31 décembre 2007, la demande en paiement de la prime d'outillage et le jugement est à confirmer en ce que la société A a été condamnée à payer de ces chefs les montants de 49 € et de 90 € entre les mains de B.

Les demandes reconventionnelles

La société A demande la réformation du jugement en ce que sa demande reconventionnelle tendant au paiement de la somme de 5.400 € à titre de frais de réparation de la machine prétendument endommagée par B a été rejetée.

Les juges de première instance ont correctement analysé la responsabilité du salarié découlant de l'article L.121-9. du code du travail en retenant que la responsabilité du salarié n'est engendrée qu'en cas de faute grave, intentionnelle, ou suite à une négligence particulièrement grossière, équipollente à la faute intentionnelle ou au dol.

C'est à juste titre qu'ils ont écarté l'offre de preuve de la société A au motif qu'elle n'indiquait pas les circonstances de nature à permettre de qualifier les faits reprochés à B de faute intentionnelle ou de négligence particulièrement grossière.

L'offre de preuve formulée en instance d'appel par la société A, libellée comme suit :

« Il a posé sur une machine appelée plaqueuse (Furnierpresse) une pièce en bois non adaptée à cette machine parce que trop petite. Il n'a pas pris les précautions nécessaires que tout ouvrier doit normalement prendre pour pouvoir poser une pièce non adaptée sur cette machine. En agissant ainsi il a plié et rendu inutilisable une partie de cette machine (Isodruckplatte) »

manque toujours de la précision nécessaire en ce qu'elle ne précise pas en quoi consistaient les « *précautions nécessaires* » que le salarié doit « *normalement* » prendre, ne fournit aucun détail par rapport à la prétendue fausse manipulation du salarié et ne précise pas non plus l'ampleur des dégâts respectivement en quoi la machine aurait été « *rendue inutilisable* » ne permettant ainsi pas à la Cour d'apprécier la gravité de la faute reprochée au salarié.

Le jugement est ainsi à confirmer en ce qu'il a débouté la société A de ce volet de sa demande reconventionnelle.

Il en est de même du volet de la demande reconventionnelle tendant à la condamnation de B au paiement de la somme de 230 € du chef de vol d'une scie, l'employeur étant resté et restant toujours en défaut de prouver ou d'offrir en preuve le prétendu vol commis à son détriment par le salarié.

La demande de B basée sur l'article 6-1 du code civil

En qualifiant l'appel de purement abusif et vexatoire, B demande la condamnation de la société A à lui verser des dommages et intérêts de 2.000 €.

Aux termes de l'article 6-1 du code civil, tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les

circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi et engage la responsabilité de son auteur.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable. (Cour, 20 mars 1991, 28, 150).

La partie succombant ayant toujours le droit d'interjeter appel et B restant en défaut de prouver que l'exercice par la société A de cette voie de recours ait constitué un acte de malice, cette demande doit être rejetée.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue de l'affaire, il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de B les frais non compris dans les dépens qu'il était tenu d'exposer pour se défendre contre un appel déclaré non fondé et il convient de lui allouer de ce chef une indemnité de procédure de 1.000 €.

La demande de la société A tendant aux mêmes fins doit être rejetée, seule la partie obtenant gain de cause pouvant prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 12 mai 2009 ;

rejette la demande de B en allocation de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A GMBH en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A GMBH à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée A GMBH aux frais et dépens de l'instance.