Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-huit novembre deux mille dix

Numéro 35254 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée A 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 Guy ENGEL de Luxembourg du 27 juillet 2009,

comparant par Maître Henri FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) B, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit ENGEL,

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 ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 décembre 2003, B a fait convoquer la société A et Cie s.à r.l. à comparaître devant le Tribunal du Travail pour s'entendre condamner à des dommages-intérêts pour le préjudice subi suite à son licenciement qualifié d'abusif.

Par jugement rendu le 10 juillet 2009, le tribunal a retenu que le licenciement est abusif et il a condamné la société A à payer à B la somme de 11.051,53 euros. La demande de l'Etat a été déclarée fondée pour la somme de 17.303,17 euros et la société A a également été condamnée au paiement de cette somme.

De ce jugement, la s.à r.l. A a relevé appel par exploit d'huissier du 27 juillet 2009.

Il résulte des pièces du dossier que B a travaillé auprès de l'entreprise A en qualité de gérant technique depuis le 7 janvier 2002. Il a été licencié par lettre recommandée du 20 août 2003, moyennant un préavis légal de 2 mois. Suite à sa demande, les motifs de son licenciement lui ont été communiqués par lettre recommandée du 19 septembre 2003.

L'employeur reproche au salarié sa négligence, ses mauvaises relations avec le personnel, un manque de compétence et une mauvaise représentation de l'entreprise vis-à-vis des clients.

Les premiers juges ont analysé la lettre de motivation reproduite dans le jugement et en passant en revue tous les reproches de l'employeur ils sont venus à la conclusion « que les faits tels qu'ils sont formulés ne font apparaître aucun reproche concret, si ce n'est la relation d'amitié liant B à l'ancien gérant de l'entreprise A, fait qui n'est en l'absence d'un quelconque acte de concurrence déloyale ou d'une violation de l'obligation de loyauté dont est tenu le salarié à l'égard de l'employeur, pas de nature à justifier un licenciement ».

Le licenciement a été déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs.

Dans son acte d'appel, l'entreprise A reproche aux premiers juges d'avoir dit que les motifs indiqués à l'appui du licenciement sont insuffisants. Ainsi l'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le reproche de négligence qui, d'après elle, est clair et sans équivoque.

En ce qui concerne le grief des mauvaises relations avec le personnel, l'appelante fait valoir que ce motif est décrit avec suffisamment de précision.

Pour ce qui est des autres reproches, à savoir la mauvaise présentation vis-à-vis de la clientèle et le manque de compétence, l'appelante estime que l'énoncé de ces motifs est clair et précis.

L'appelante soutient encore que les premiers juges auraient dû retenir le motif consistant à reprocher à B ses trop bonnes relations avec une entreprise concurrente ainsi que le fait de ne pas rendre son véhicule de service pendant le congé collectif.

L'intimée réitère son argument de première instance en affirmant que les motifs de licenciement invoqués par l'employeur sont contredits par l'attestation patronale du 13 novembre 2003 envoyée à l'Administration de l'Emploi dans laquelle il est indiqué que le licenciement est intervenu pour raison économique.

Sur ce point, la Cour renvoie à la motivation des premiers juges qu'elle adopte pour rejeter ce moyen.

Les premiers juges ont analysé en détail les différents griefs contenus dans la lettre de motivation du 19 septembre 2003 et la Cour se rallie à leurs développements qu'elle fait siens pour retenir que les reproches « négligence », « mauvaises relations avec le personnel », « manque de compétence » et « mauvaise présentation vis-à-vis de la clientèle », sont formulés de façon vague et imprécise qui ne permet pas à l'employé de connaître exactement les faits lui reprochés, ni à la Cour d'apprécier la nature et la gravité des négligences ou fautes éventuellement commises par le salarié dans l'exécution de son travail.

En ce qui concerne le reproche fait à B d'entretenir des relations courtoises avec un concurrent direct de l'entreprise A et de ne pas avoir rendu la voiture de service, la Cour fait également sienne la motivation des premiers juges.

Il s'en suit que par adoption des motifs des premiers juges le licenciement doit être déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs.

En ce qui concerne le préjudice matériel subi par B, les premiers juges ont fixé la période de référence à 5 mois. L'appelante fait valoir qu'il y a lieu de ramener cette période à de plus justes proportions eu égard à l'âge de l'employé et du fait qu'il a été dispensé de travailler pendant la période de préavis de 2 mois.

B a relevé appel incident et conclut à voir fixer la période de référence à 10 mois.

La Cour renvoie à la motivation des premiers juges pour confirmer le jugement sur ce point.

La Cour fait encore sienne la motivation des premiers juges en ce qu'ils n'ont pas tenu compte pour la fixation du salaire mensuel brut des avantages en nature.

Les premiers juges ont alloué la somme de 1.000 euros du chef de préjudice moral. L'entreprise A conclut à la réduction de ce montant tandis que B relève appel incident pour obtenir la somme de 25.000 euros à titre de préjudice moral. Compte tenu des éléments de la cause, il y a lieu de fixer le préjudice moral à 2.500 euros par réformation de la décision entreprise.

En ce qui concerne le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, les premiers juges lui ont alloué la somme de 17.303,17 euros ce qui représente les indemnités de chômage payées pendant la période de référence de novembre 2003 jusqu'à mars 2004 inclus. Sur ce point, le jugement doit également être confirmé.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelante n'est pas fondée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimé doit également être rejetée, vu qu'il n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

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,

reçoit les appels ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant:

fixe le dommage moral subi par B à la somme de 2.500 euros;

pour le surplus **confirme** la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maîtres Jean-Marie Bauler et Georges Pierret sur leurs affirmations de droit.