Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre février deux mille dix.

Numéro 33342 du rôle.

Composition:

Astrid MAAS, conseiller, président;
Roger LINDEN, conseiller;
Théa HARLES-WALCH, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

A, demeurant à F-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN de Luxembourg du 14 janvier 2008,

comparant par Maître Sabine DELHAYE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimé aux fins du prédit exploit STEFFEN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 23 novembre 2005, A a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme B S.A., ci-après B, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 6 février 2005 et condamner à lui payer un dommage matériel de 30.000 € et un dommage moral de 20.000 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du 22 juin 2006, le tribunal du travail a jugé suffisamment précis et sérieux les motifs invoqués à la base du licenciement et a admis B à prouver par témoins le caractère réel de ces motifs.

Par jugement du 20 novembre 2007, le tribunal du travail a jugé, sur base du résultat des enquête et contre-enquête qu'à l'exception d'un point, B avait rapporté la preuve des faits reprochés à A, les a également jugé suffisamment graves pour justifier son licenciement qu'il a déclaré régulier, rejetant en conséquence ses demandes en indemnisation et en allocation d'une indemnité de procédure tout en le condamnant à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 €.

Contre ce dernier jugement, A a interjeté appel par exploit du 14 janvier 2008.

Il demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, de déclarer abusif le licenciement et de condamner B à lui payer 36.435,88 € du chef de préjudice matériel et 20.000 € du chef de préjudice moral outre les intérêts ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

B conclut à l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardiveté sinon à la confirmation pure et simple du jugement entrepris, sinon et au cas où le licenciement devrait être déclaré abusif au rejet des demandes en indemnisation faute par l'appelant d'avoir versé des pièces pour établir la réalité du préjudice prétendument subi. Elle demande encore le rejet de la demande en paiement d'une indemnité de procédure et demande à son tour une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La recevabilité de l'appel

B soulève en premier lieu l'irrecevabilité de l'appel pour cause de tardiveté dans l'hypothèse où le jugement aurait été notifié avant le 6 décembre 2007.

Il résulte des pièces du dossier que l'envoi recommandé contenant le jugement du 20 novembre 2007 fut posté à Luxembourg le 5 décembre

2007 de sorte qu'A n'a pu en être avisé au plus tôt le 6 décembre 2007 ce qui est néanmoins peu probable alors qu'il habite la France.

A supposer que la notification se soit déjà faite le 6 décembre 2007, il disposait en tant que demeurant hors du Grand-Duché et conformément aux articles 571 et 167 du nouveau code de procédure civile de 55 jours pour interjeter appel de sorte que le délai aurait expiré le 30 janvier 2008.

L'appel formé le 14 janvier 2008 est dès lors recevable.

Le licenciement

Engagé suivant contrat à durée déterminée du 7 août 2002 modifié par avenant du 1ier juillet 2003 en contrat à durée indéterminé par la société anonyme B S.A. en qualité d'artisan spécialisé, A fut licencié par lettre recommandée du 8 février 2005 moyennant un préavis de 2 mois avec dispense de travail pendant la période de préavis.

Suite à sa demande du 11 février 2005 en communication des motifs, l'employeur justifia le licenciement par le comportement inadmissible d'A, chef de département adjoint pour le service après-vente, à l'égard du personnel travaillant sous ses ordres en donnant sur plus de deux pages des exemples concrets de ce comportement qui peuvent se résumer comme suit :

- avoir à trois reprises accusé Jean-Paul ZANETTI d'avoir, la première fois ensemble avec Antonio MARQUES, volé des téléphones portables et d'avoir fouillé, en leur absence, leurs armoires contenant leurs effets personnels, pour chercher les portables dont le premier aurait été retrouvé par la suite par ZANETTI dans une camionnette où il avait sa place s'agissant d'un transfert interne pour le compte d'un des magasins de B tandis que les deux autres auraient été retrouvés par ZANETTI cachés sur le bureau d'A. L'accusation d'avoir volé les deux derniers portables se serait en plus faite en présence du collègue de travail de ZANETTI, Sergio Manuel CARVALHO ;

- d'avoir eu en date du 21 octobre 2005 une discussion fort mouvementée avec le collaborateur Franck HIRSCHBERGER par rapport à son non-respect des horaires de travail, ceci en présence de la clientèle ;

- d'avoir accusé Jean-Paul ZANETTI d'avoir trafiqué un bon d'échange d'une cliente, en présence de celle-ci et d'autres clients devant le comptoir de service tandis qu'il se serait avéré par la suite que c'était lui-même qui avait émis le bon de commande litigieux ;

- d'être intervenu dans un dialogue qui se tenait en langue portugaise entre Antonio MARQUES et un client portugais leur ordonnant de parler le luxembourgeois au motif que l'on se trouverait au Luxembourg ;

- d'avoir accusé ses collègues de travail de visionner des films de la série rose laissés par les clients dans les appareils DVD qu'ils amenaient aux fins de réparation ;

- de ne pas avoir respecté les consignes de service en ce que les absences devraient être signalées au supérieur hiérarchique.

L'employeur a fait état d'une plainte du personnel du Service Après-Vente auprès des délégués syndicaux permanents suite à laquelle A aurait été exhorté par le délégué LCGB Marcel DETAIL de revoir son comportement à l'égard du personnel.

L'employeur a de même fait état d'une lettre reçue le 25 janvier 2005 de la part du secrétaire central de l'LCGB, Patrick ZANIER, avec la demande d'intervenir sans délai afin de remédier au mauvais climat de travail régnant au Service Après-Vente.

La précision et le caractère sérieux des motifs

Tout en ne le mentionnant pas dans son acte d'appel, A a, dans ses conclusions subséquentes notifiées le 2 octobre 2008, soulevé que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient ni précis ni sérieux de sorte que le licenciement devrait être déclaré abusif.

C'est à juste titre que B oppose que dans la mesure où A n'a, dans son acte d'appel, pas entrepris le premier jugement du 22 juin 2006, seule l'appréciation de la mesure d'instruction est soumise à la juridiction d'appel qui n'aura qu'à examiner si les faits offerts en preuve sont établis et, dans la mesure où ils le sont, ont été suffisamment graves pour justifier le licenciement.

C'est par une appréciation correcte du résultat de la mesure d'instruction ordonnée que le tribunal du travail a jugé établis les faits reprochés à A.

Les déclarations des salariés qui ont travaillé au Service Après-Vente en contact direct et journalier avec A ne sauraient en effet être énervées par les dépositions des témoins entendus lors de la contre-enquête qui n'ont pas été en contact direct et journalier avec lui alors que, soit ils travaillaient dans d'autres services (Delio BORZELLINO au service technique, Effizio SADDI dans l'atelier mécanique, Michaël LAMBRECHT, chauffeur de camionnette) soit ils ne le voyaient pas très souvent (Cathérine ROSSO)

tandis que le délégué syndical Patrick OURTH a su confirmer que l'OGBL avait reçu des plaintes de ses collègues de travail.

C'est encore à juste titre que ces faits ont été jugé suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis, le fait pour un salarié chef de service d'afficher un très mauvais caractère, d'accuser sans la moindre preuve de vol et de trafic de bons d'échange les salariés qui travaillaient sous ses ordres, avec la circonstance qu'il le faisait à plusieurs reprises en présence de la clientèle, de harceler ses collègues de travail de manière répétée à tel point que ceux-ci ont porté plainte contre lui auprès des délégués syndicaux, constituant un motif sérieux de licenciement ce d'autant plus que malgré demande de son supérieur hiérarchique Fabrice RIANI de changer son comportement, A n'a pas jugé utile de se conformer à ces recommandations.

Le fait que celui-ci s'est vu allouer par lettre de son employeur du 7 mars 2003 une prime-éloge de 500 € pour le féliciter de sa collaboration exemplaire et sa contribution à la réalisation des objectifs de la société, est sans pertinence alors qu'il est antérieur de plus de deux ans au licenciement.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Par contre la demande de B tendant aux mêmes fins est à déclarer fondée alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens qu'elle était tenue d'exposer pour se défendre contre un appel injustifié et il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 500 €.

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 l'appel ;

le déclare recevable mais non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 20 novembre 2007 ;

rejette la demande en paiement d'une indemnité de procédure de A ;

condamne A à payer à la société anonyme B S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Madame le conseiller Astrid MAAS, en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.