Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze février deux mille dix

Numéro 34040 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 d'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 6 août 2008,

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

et:

B, employé privé, demeurant à B-,

intimé aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 12 juin 2008, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant en continuation d'un premier jugement du 12 juillet 2007 qui avait admis la société A S.A. à établir la matérialité des faits à la base du licenciement avec effet immédiat du 7 décembre 2006 de son salarié B, a déclaré abusif le licenciement et condamné la société à payer au requérant à titre de réparation du préjudice matériel et moral la somme de 3.433,24 €, du chef d'indemnités compensatoire pour préavis non respecté et de départ le montant de 17.023,05 € et une indemnité de procédure de 1.500 €. La demande du salarié en paiement d'un bonus a été rejetée.

Par exploit d'huissier du 6 août 2008, A a interjeté appel contre le jugement du 12 juin 2008 lui notifié le 30 juin suivant et a demandé, par réformation, à titre principal de « réformer le jugement du 12 juillet 2007 contre lequel appel a été interjeté », « constater que le jugement du 12 juillet 2007 qui n'a pas fait l'objet d'un appel de la part de Monsieur Buekenhout a autorité de chose jugée », déclarer le licenciement du 7 décembre 2006 justifié au regard des procès-verbaux d'enquête et débouter le salarié de ses demandes.

Statuant sur la recevabilité de cet appel au regard du moyen de nullité opposé par l'intimé tiré de son libellé obscur , la Cour a, par arrêt du 26 mars 2009, retenu qu'il *« ressort(ait) de l'intégralité de la motivation de l'acte d'appel que ce dernier est dirigé contre le jugement du 12 juin 2008 et que l'indication dans le dispositif tendant à la réformation du jugement du 12 juillet 2007, « contre lequel appel a été interjeté » relève d'une pure erreur matérielle qu'il convient de redresser »*, de sorte que l'appel a été déclaré recevable.

Le jugement du 12 juillet 2007 avait retenu dans sa motivation à laquelle la Cour renvoie qu'il appartient à l'employeur de procéder à la résiliation pour motif grave dans le délai d'un mois à partir du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance et que le tribunal « ne possédant pas d'ores et déjà suffisamment d'éléments pour vérifier le respect du prédit délai d'un mois et la réalité des griefs invoqués » a admis la société à la preuve des faits gisant à la base du licenciement.

L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir violé l'autorité de la chose jugée attachée à son premier jugement du 12 juillet 2007, non déféré à la Cour, en ce que ce dernier, dans son jugement subséquent du 12 juin 2008, a réexaminé les faits alors même que le premier jugement les avait qualifiés de suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'intimé interjette appel incident contre le jugement du 12 juin 2008 en ce que le tribunal a dit que l'employeur avait respecté le délai d'un mois tel que prévu à l'article L. 124-10.(6) du Code du travail.

Discussion

La lettre de licenciement datant du 7 décembre 2006, l'employeur ne pouvait aux termes de l'article L.124-10.(6) ci-dessus rappelé faire état de faits antérieurs au 7 novembre 2006, sauf pour lui d'invoquer un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu, au vu du résultat de la mesure d'instruction par lui ordonnée et par une motivation que la Cour adopte que l'employeur était en droit d'invoquer à la base du licenciement le grief fait à l'intimé d'avoir démis de toutes ses fonctions administratives la salariée Beltrami et de l'avoir dégradée au rang de caissière sans en avoir auparavant référé à ses supérieurs - il est établi que l'employeur en a eu connaissance au plus tard le 2 novembre 2006 - étant donné que la lettre de licenciement du 7 décembre 2006 fait encore état d'autres griefs portés seulement à sa connaissance de la société par le document lui remis par la salariée Beltrami le 9 novembre 2006.

Le moyen de l'intimé que ce dernier a erronément qualifié d'appel incident est partant à écarter.

Il en est de même du moyen de l'appelante qui soutient que le tribunal du travail aurait violé l'autorité de la chose jugée attachée à son premier jugement du 12 juillet 2007 dès lors que le tribunal pour rechercher si l'employeur avait respecté le délai prévu à l'article L. 124-10.(6) du Code du travail et si le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse s'est borné à ordonner des enquêtes, le tribunal du travail gardant son entière liberté d'appréciation quant à la question de savoir si les faits tels que prouvés étaient suffisamment graves pour justifier la résiliation litigieuse.

La Cour se réfère et adopte la motivation du jugement dans lequel le tribunal du travail a, au terme de l'analyse minutieuse des témoignages recueillis, retenu que les faits établis à l'encontre de l'intimé, ayant exercé les fonctions de gérant de la station-service A de Capellen, n'étaient pas d'une gravité de nature à rompre immédiatement et définitivement les relations de travail entre parties et qu'il a partant déclaré abusif le licenciement prononcé avec effet immédiat.

Il est d'ailleurs à relever que selon les déclarations du témoin Willems, lui-même ainsi que le sieur Rostenne avaient d'un commun accord décidé, au vu de la teneur de la lettre du 9 novembre 2006 et des discussions menées auparavant avec les autres membres du personnel, non pas de licencier

immédiatement le gérant, mais de déplacer la salariée Beltrami sur un autre site. La Cour en déduit que la direction A était à ce moment d'avis que la situation allait s'améliorer en cas de départ de ladite salariée, cette dernière ayant par ailleurs déclaré lors de l'enquête du 21 novembre 2007 qu'elle n'était pas candidate à aller travailler sur un autre site.

Il n'est partant pas étonnant que le gérant confronté à une ambiance passablement pourrie eût déjà auparavant pris des mesures visant nommément celle qu'il considérait être à l'origine du malaise, le fait même qu'il n'en avait pas averti ses supérieurs ni ne s'était concerté avec ces derniers étant une omission regrettable, mais non pas inexcusable. La Cour relève encore que la présence des supérieurs hiérarchiques de l'intimé sur le site de Capellen coïncidait avec celle de l'absence pour raison de congé du gérant, ce dernier n'ayant pas, au vu de la lettre litigieuse du 9 novembre 2006, et selon les informations en possession de la Cour, été invité par ses supérieurs à prendre position par rapport aux faits dénoncés.

Tous les autres faits reprochés à l'intimé, à savoir d'avoir moralement harcelé la salariée Beltrami notamment en ayant enjoint à un salarié de ne plus lui adresser la parole, commis un vol domestique de cinq euro-palettes, exercé des pressions sur un fournisseur aux fins de se voir livrer des briquets à titre gratuit, et procédé à la manipulation de différences de caisse - l'obtention de gadgets de la part de fournisseurs et le pourcentage plus ou moins élevé de différences de caisse constatées ayant été des critères retenus parmi d'autres pour la fixation du montant de la prime de fin d'année accordée au « site manager » respectivement à l'ensemble du personnel - ont à juste titre, par une motivation que la Cour adopte, été jugés par le tribunal non suffisamment graves pour valoir, pris isolément ou de concert avec le reproche formulé ci-dessus, cause réelle et sérieuse d'un licenciement avec effet immédiat. .

L'indemnisation.

Le tribunal a alloué au salarié à titre de réparation du préjudice matériel la somme de 1.933,24 € en prenant comme base de calcul une période de référence de six mois que l'intimé entend voir fixer, par la voie d'un appel incident, à 21 mois. Il réclame partant de ce chef la somme de 25.149,34 €, montant à capitaliser jusqu'à 65 ans, âge théorique de la retraite, de sorte qu'il conclut à la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 140.231,78 €. Il demande encore, toujours par la voie d'un appel incident, de se voir allouer à titre de prime pour 2006 la somme de 3.404,16 €, demande rejetée par le tribunal du travail.

Il est à relever que les montants alloués par le tribunal à l'intimé à titre d'indemnités compensatoire pour préavis non respecté et de départ ne font pas débats entre parties.

Le tribunal a enfin accordé à B à titre de réparation du préjudice moral la somme de 1.500 € que l'intimé entend voir fixer, par la voie d'un appel incident, à 15.000 €.

Il convient, par réformation de la décision entreprise, de fixer la période de référence durant laquelle le préjudice matériel se trouve en relation causale avec le licenciement abusif et qui aurait normalement dû permettre au salarié de retrouver un emploi équivalent à huit mois à partir du licenciement. Les développements de l'appelante qui demande de faire abstraction de la réalité d'un tel préjudice motif pris de ce que le salarié y aurait contribué par ses fautes qui à tout le moins auraient justifié un licenciement avec préavis sont à rejeter, étant donné que la Cour est saisie de l'examen des conséquences financières dues à une rupture abusive avec effet immédiat du contrat de travail, toute considération tirée d'un licenciement avec préavis, non prononcé en l'espèce, n'étant pas pertinente.

L'intimé n'a pas versé les fiches de salaire émises par son nouvel employeur couvrant les mois de juin, juillet et août 2007. Etant donné qu'il prend comme base de calcul les salaires documentés par pièces d'avril et mai 2007 pour voir fixer son préjudice pour la période subséquente et que l'appelante ne trouve rien à y redire, la Cour tient pour acquis qu'il a touché auprès de son nouvel employeur un salaire mensuel brut de 2.610,31 €.

La juridiction du premier degré est à confirmer en ce qu'elle a retenu que les quatre premiers mois étaient couverts par l'indemnité compensatoire de préavis non respecté. B aurait touché durant les quatre mois restants auprès de A la somme de (4x 3.576,93 €) 14.307,72 €. Il a touché durant l'intégralité de la période de référence auprès de son nouvel employeur le montant de [(1.760 € (mars) + (4x 2.610,31 €) + 609 € (7 jours en août) =] 12.810,24 €.

Le dommage matériel est partant, par réformation de la décision entreprise, à fixer à 1.497,72 €.

Ce montant n'est pas, contrairement à ce que soutient l'intimé, à capitaliser jusqu'à l'âge de 65 ans, âge théorique de la retraite au motif déjà retenu par le tribunal que ce procédé reviendrait à indemniser un préjudice purement hypothétique, la capitalisation s'appliquant, contrairement au cas d'espèce, à tout préjudice définitif et durable non susceptible de modifications ultérieures.

Le dommage moral subi est, au regard des circonstances liées au licenciement, à fixer, par réformation, à la somme de 3.500 €.

C'est à bon droit et par une motivation que la Cour adopte que le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande du salarié tendant à se voir allouer une prime de fin d'année pour l'exercice 2006 de sorte que son appel incident quant à ce chef du jugement n'est pas fondé.

Au vu du résultat des appels principal et incident, il n'est pas inéquitable de laisser à charge de B les frais par lui exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, de sorte que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure 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,

statuant en continuation de l'arrêt du 26 mars 2009 ;

reçoit les appels principal et incident ;

les dit partiellement fondés ;

réformant:

ramène la condamnation prononcée à l'encontre de la société anonyme A S.A. du chef de la réparation du préjudice matériel à la somme de 1.497,72 € et fixe celle redue au salarié du chef de préjudice moral à 3.500 € ;

partant ;

condamne la société anonyme A S.A. à payer à B la somme totale de 22.020,77 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de B basée sur l'article 240 du NCPC ;

met les frais et dépens de l'instance d'appel pour deux tiers à charge de la société anonyme A S.A.et pour un tiers à charge de B avec distraction au profit de Maîtres Pierre Elvinger et Jean Minden, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.