Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt mai deux mille dix

Numéro 34764 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.A 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 Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 3 avril 2009,

comparant par Maître Jean-Paul KILL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, ingénieur, demeurant à NL-,

intimé aux fins du prédit exploit RUKAVINA,

comparant par Maître Jean-Marie ERPELDING, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 10 juillet 2008, B a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, ci-après A, devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de s'y entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 18.000 €, un préjudice matériel de 100.000 € et un préjudice moral de 10.000 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 € tout en se réservant de réclamer des arriérés de salaire de janvier 2007 à juin 2008.

Par jugement du 6 mars 2009, le tribunal du travail a déclaré justifiée et conforme à la loi la démission avec effet immédiat de B pour faute grave dans le chef de l'employeur consistant dans le non-paiement des salaires et a condamné A à lui payer un dommage moral de 10.000 € et des arriérés de salaire à concurrence de 162.000 €, débouté B de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, réservant sur demande des parties le volet relatif à l'indemnisation du dommage matériel. Il a encore alloué à B une indemnité de procédure de 1.000 €.

Contre ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 3 avril 2009, demandant la réformation pure et simple du jugement entrepris.

La qualification juridique de la relation de travail

Engagé par A suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 décembre 2006 avec effet au premier janvier 2007 en qualité de *« senior consultant »* moyennant un salaire brut annuel de 108.000 € payable en douze mois, B a résilié le contrat de travail par lettre recommandée du 3 juillet 2008 pour faute grave dans le chef de l'employeur au motif que celui-ci lui redevrait la somme de 162.000 € du chef d'arriérés de salaire depuis le 1ier janvier 2007, soit depuis le début de la relation de travail, jusqu'au mois de juin 2008 inclus.

A résiste à la demande en soutenant que le contrat de travail aurait été résilié de commun accord et avec effet immédiat en date du 23 janvier 2007, produisant à l'appui de ses affirmations l'écrit suivant :

« *Ihr Arbeitsvertrag mit A*

Sehr geehrter Herr B,

Wie heute besprochen, wird der zwischen Ihnen und A geschlossene Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung aufgelöst.

Mit freundlichen Grüssen

Arthur Maurer
Geschäftsführer"

Elle verse également une lettre qu'elle aurait adressée le même jour à la Fiduciaire de l'Est qui est de la teneur suivante :

« Arbeitsverträge von John Lenihan und B:

Sehr geehrtre Frau STOSS,

wie bereits telefonisch besprochen, werden die Arbeitsverträge von John Lenihan und B bis auf Weiteres zurückgestellt bzw. es werden neue Verträge aufgesetzt;

Wir bitten Sie daher, alle bereits vorgenommenen Anmeldungen für John Lenihan und B zu annulieren bzw. zu stornieren.

Sobald die neuen Verträge vorliegen, werden wir sie informieren;
…….
Arthur Maurer
Geschäftsführer"

C'est à bon droit que le tribunal du travail a jugé que la lettre du 23 janvier 2007, que B conteste par ailleurs avoir jamais reçue, ne remplissait pas les conditions requises par l'article L.124-13 du code du travail pour valoir résiliation de commun d'accord du contrat de travail. Il en est de même de la lettre que A a adressée à sa fiduciaire l'informant de la prétendue résiliation de commun accord.

L'écrit prévu à l'article L.124-13. du code du travail n'étant non seulement exigé pour servir de preuve mais constituant une formalité substantielle de la résiliation de commun accord (Cour, 14.10. 2004, no du rôle 25349, Cour 01.02.1996, no du rôle 16091) il est oiseux d'examiner les différentes attestations testimoniales qui, selon A, confirmeraient que B aurait travaillé en tant que consultant indépendant durant toute cette période.

C'est encore en vain que A fait valoir que les règles de l'article L.124-13 du code du travail recevraient exception au cas où l'écrit constatant la résiliation de commun accord aurait disparu - laissant sous-entendre que ce serait B qui s'en serait emparé - auquel cas elle devrait être admise à prouver l'accord des parties, la prétendue subtilisation de l'écrit étant restée à l'état de simple allégation.

C'est finalement encore à tort qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 1347 du code civil pour prouver l'accord, étant rappelé que l'écrit est non seulement exigé à titre de preuve mais qu'il constitue une formalité substantielle de la validité de l'accord, la lettre du 23 janvier 2007 ne pouvant d'ailleurs valoir commencement de preuve par écrit alors qu'elle n'émane pas de celui à qui on l'oppose mais de A elle-même.

L'offre de preuve par la comparution personnelle des parties, qui ne constitue du reste pas un mode de preuve, est dès lors à déclarer irrecevable.

Les parties continuaient donc d'être liées par le contrat de travail à durée indéterminée du 4 décembre 2006 jusqu'à sa résiliation par le salarié en date du 3 juillet 2008.

La faute grave de l'employeur et les arriérés de salaire

Aux termes de l'article L.124-10. du code du travail :

« *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves du fait ou de la faute, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*
…
Est considéré comme constituant un motif grave….tout fait ou faute qui rend immédiatement impossible le maintien des relations de travail. »

Les manquements persistants à son obligation de payer le salaire à la fin du mois par l'employeur constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail et rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail pour le salarié.

Il est à noter que A ne prouve ni n'offre en preuve et ne soutient d'ailleurs même pas qu'il y aurait eu une quelconque inexécution de ses propres obligations dans le chef de B qui justifierait le cas échéant le non-paiement du salaire, les juges de première instance ayant constaté à juste titre et moyennant une analyse à la fois exhaustive et correcte des courriers électroniques échangés entre parties que B « *a fait preuve d'un zèle indiscutable dans le cadre de certains projets, les activités du requérant état approuvées par des commentaires souvent fort élogieux de la part de l'employeur, comme le montre un bref historique basé sur l'ensemble des courriers électroniques échangés ».*

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont constaté, sur base de ce même échange de courrier électronique, que si les salaires n'étaient pas payés c'était en raison des très graves problèmes de liquidités de A.

Le défaut de l'employeur de remplir son obligation de payer le salaire ne basant ainsi sur aucun motif concret qui pourrait être reproché au salarié a dès lors été considéré à juste titre par le tribunal du travail comme constituant une faute grave autorisant le salarié à mettre fin à la relation de travail.

Le jugement est donc à confirmer en ce que A a été condamnée à payer à B la somme de 162.000 €, outre les intérêts, à titre d'arriérés de salaire.

L'indemnité compensatoire de préavis

C'est par une correcte interprétation de l'article L.124-10. du code du travail que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de B en paiement d'une

indemnité compensatoire de préavis et le jugement est encore à confirmer sur ce point.

Le dommage moral

Au vu des contestations de A par rapport au montant alloué à titre de dommage moral et en tenant compte de tous les éléments de la cause, la Cour ramène le dommage moral à 5.000 €.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige 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 en instance d'appel et la Cour juge approprié de lui allouer de ce chef, comme il le demande, une indemnité de procédure de 1.000 €.

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure, la demande tendant aux mêmes fins de A 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 de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

réformant :

ramène le dommage moral à 5.000 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 10 juillet 2008 jusqu'à solde,

pour le surplus ;

déclare irrecevable l'offre de preuve par comparution personnelle des parties formulée par la société à responsabilité limitée A ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Diekirch du 6 mars 2008 ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A tendant aux mêmes fins ;

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