Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept janvier deux mille onze

Numéro 35955 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 2 avril 2010,

comparant par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Le tribunal du travail de Diekirch avait été saisi le 29 janvier 2009 par le salarié PERSONNE1.) d'une requête tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à lui payer du chef d'un licenciement avec effet immédiat du 14 août 2008, qu'il demandait à voir qualifier d'abusif, diverses indemnités pour un total de 32.537,42 € de même qu'une indemnité de procédure de 500 €.

Par jugement du 3 juillet 2009, ladite juridiction a déclaré abusif le licenciement pour faute grave, dit que les faits offerts en preuve étaient le cas échéant susceptibles de motiver valablement un licenciement avec préavis et admis la société à la preuve par témoins des faits reprochés au salarié.

Par jugement du 9 octobre 2009, le même tribunal a décidé que l'administrateur-délégué de la société ne pouvait être entendu comme témoin.

Par jugement du 19 février 2010, le tribunal du travail a sursis à statuer sur les demandes en réparation des préjudices matériel et moral et refixé les enquêtes et contre-enquêtes. Il a cependant d'ores et déjà toisé plusieurs volets de la demande du salarié : il a condamné la société à payer à ce dernier une indemnité compensatoire de préavis de 13.926,15 € , une indemnité compensatoire pour 6,21 jours de congé non pris, soit 1.333,06 € ;114,58 € à titre de prime annuelle pour 2008 et rejeté sa demande en paiement d'un « forfait frais lunch ».

Par exploit d'huissier du 2 avril 2010, la société a interjeté appel contre les trois jugements.

Elle estime recevable l'appel dirigé contre le jugement du 3 juillet 2009 qui, bien que déclarant d'ores et déjà abusif le licenciement avec effet immédiat, n'a cependant pas encore prononcé de condamnation à son égard de sorte qu'elle soutient que l'appel pour autant qu'il porte sur le premier et le troisième jugement doivent être déclarés recevables. Elle fait encore valoir que si elle avait immédiatement fait appel contre le premier jugement, cet appel aurait été déclaré irrecevable pour défaut d'intérêt à agir dans son chef. Elle demande, par réformation du premier jugement, à ce que le licenciement avec effet immédiat soit déclaré régulier au regard des attestations testimoniales versées, sinon au moyen d'enquêtes à ordonner. Elle fait encore valoir que le second jugement a, à tort, dit qu'un témoin ne pouvait être entendu et que le tribunal du travail ne pouvait requalifier le licenciement intervenu. Elle demande à être déchargée des condamnations prononcées à sa charge et à se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000 €.

L'intimé soutient que l'appel contre le jugement du 3 juillet 2009 est irrecevable, car tardif et réclame du chef d'appel abusif et vexatoire la somme de 1.000 €. Il en serait de même du deuxième jugement notifié le 15 octobre 2009. Il ne serait en tous les cas pas fondé, le témoin n'ayant en sa qualité d'administrateur-délégué pas la capacité pour témoigner. Il conclut à la confirmation du jugement ayant condamné l'employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et un solde de prime annuelle. Il interjette appel incident et réclame à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 1.341,65 € au lieu des 1.333,06 € accordés par le tribunal et en ce que le tribunal ne lui a rien alloué pour avoir travaillé les 1er mai et 23 juin 2008, qu'il entend se voir rémunérer à concurrence de la somme de 429,32 €.

En ce qui concerne la réparation des préjudices matériel et moral, le salarié *« a du mal à comprendre »* pourquoi le tribunal a admis des enquêtes en vue de rechercher si les faits auraient justifié un licenciement avec préavis étant donné que le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif et qu'il importe peu de savoir si les faits auraient justifié un licenciement avec préavis. Il demande à la Cour d'évoquer le litige et de condamner la société à lui payer du chef de dommage matériel la somme de 9.506,71 € et 5.000 € à titre de dommage moral de même qu'une indemnité de procédure de 5.000 €. Il réclame de même une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance.

Discussion

I. Le tribunal du travail avait été saisi d'une requête ayant pour objet de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont le salarié PERSONNE1.) avait fait l'objet de la part de son employeur.

Par jugement du 3 juillet 2009, la juridiction du premier degré a déclaré abusif ledit licenciement, sans prononcer d'ores et déjà de condamnation pécuniaire à l'égard de la société. Le tribunal a, sans motiver sa décision, dit que certains des faits offerts en preuve, à la base du licenciement avec effet immédiat, seraient susceptibles de justifier un licenciement avec préavis, raison pour laquelle il a ordonné une mesure d'instruction.

Les parties s'interrogent, en raison de la motivation laconique du tribunal, quant aux raisons qui l'ont amené à ordonner une mesure d'instruction aux fins de rechercher si les faits n'auraient pas été susceptibles de justifier un licenciement avec préavis.

Elles sont à approuver en ce qu'elles soutiennent que le tribunal du travail ne pouvait pas procéder, si telle eût été son intention, à une requalification du licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis. La juridiction du premier degré n'avait en effet été saisie que de la demande du salarié à

voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat de sorte qu'il importe peu, ainsi que le fait valoir à juste titre l'intimé, de savoir si les faits auraient pu être sanctionnés par un licenciement avec préavis. Les parties font valoir qu'il n'a jamais été question en première instance de débattre du caractère justifié ou non du licenciement au regard de faits suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis, les parties soutenant, sans en tirer cependant aucune conséquence juridique, que le tribunal a statué en ce sens sans soumettre au préalable cette problématique à un débat contradictoire.

La Cour retient partant que la mesure d'instruction n'a pas été ordonnée par le tribunal du travail en vue de la requalification du licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis.

Si ledit tribunal a procédé de la sorte, c'est qu'il entendait fixer les prétentions indemnitaires de l'intimé au regard de possibles fautes qu'il avait commises, la juridiction estimant sans doute que ces fautes seraient de nature à influer sur le montant des dommages- intérêts à lui allouer.

Cette intention du tribunal est avérée à la lecture du jugement subséquent du 19 février 2010. Ce jugement vide en effet tous les volets de l'affaire qui ne sont pas liés au résultat de la mesure d'instruction ordonnée. Le tribunal tirant les conséquences de sa décision antérieure ayant d'ores et déjà déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat condamne l'employeur à payer au salarié une indemnité compensatoire de préavis de trois mois, une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et la prime annuelle, ces deux derniers volets ayant été toisés au regard de la prise en compte du délai de préavis non respecté contractuel de trois mois. Il a par contre réservé les volets de la demande en allocation de dommages- intérêts en attendant le résultat de la mesure d'instruction.

En faisant expressément dépendre les dommages-intérêts à allouer au salarié de possibles fautes qu'il aurait commises et qui auraient été susceptibles de justifier un licenciement avec préavis alors pourtant que l'employeur avait choisi de procéder à un licenciement avec effet immédiat, la juridiction du premier degré a manifestement procédé à une confusion entre les deux sortes de licenciement auxquels l'employeur est en droit de recourir s'il entend sanctionner un salarié fautif.

Ce choix appartient à l'employeur seul, les juridictions n'ayant pour mission que de vérifier si les conditions légales propres à chaque type de licenciement étaient réunies. Leur mission ne consiste pas, après avoir épuisé l'objet du litige et partant leur saisine de rechercher, pour le cas où il leur avait été demandé de statuer sur la régularité d'un licenciement avec effet immédiat, si lesdits faits n'auraient pas éventuellement permis à l'employeur de licencier le salarié avec préavis, cette interdiction valant tant dans l'hypothèse où le

tribunal devrait se croire autorisé à statuer de la sorte en vue de *requalifier* le licenciement que dans celle où il estimerait que le préjudice du salarié devrait être fixé au regard de possibles fautes qu'il a commises.

La Cour retient partant que dans son jugement du 3 juillet 2009, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré abusif le licenciement et ordonné une mesure d'instruction dans le cadre des prétentions indemnitaires de l'intimé.

Ce faisant, il a tranché une partie du principal et ordonné une mesure d'instruction.

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du NCPC, seuls peuvent être immédiatement frappés d'appel les jugements qui, dans leur dispositif, tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire, tout comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même des jugements qui, statuant sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, mettent fin à l'instance. Les autres jugements et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

Il en résulte que l'appel est irrecevable lorsque le jugement ne met pas fin à l'instance et ne tranche, dans son dispositif, rien au principal. Il n'y a pas lieu dans ce contexte de tenir compte des motifs de la décision, fussent-ils décisoires, ni des dispositions non contenues dans le dispositif. Pour l'application de ce principe, il y a lieu de distinguer entre les différents chefs indépendants de la demande.

Le jugement en ce qu'il a statué ainsi était partant, contrairement à ce que soutient l'appelante, immédiatement appelable. C'est à tort qu'elle soutient qu'elle n'aurait eu aucun intérêt à interjeter appel étant donné que même si le tribunal du travail n'avait à ce moment de la procédure pas encore prononcé de condamnation à son égard, il avait définitivement retenu le caractère abusif du licenciement, préalable à certaines demandes en indemnisation du salarié (voir en ce sens Cour 32086 du 14 février 2008).

L'appel interjeté par exploit d'huissier du 2 avril 2010 contre le jugement lui notifié le 22 juillet 2009 est irrecevable pour avoir été relevé hors des délais prévus à l'article 150 du NCPC.

La Cour entend relever qu'est partant définitive la solution du tribunal ayant consisté d'une part à déclarer abusif le licenciement et à ordonner une mesure d'instruction de sorte que la Cour n'est pas saisie, sous réserve de ce qui sera dit par après en ce qui concerne le jugement du 19 février 2010, du bien-fondé de ces deux volets du jugement.

II. L'appel contre le jugement du 9 octobre 2009 est irrecevable étant donné que la décision du tribunal du travail de ne pas procéder à l'audition de l'administrateur-délégué n'est susceptible d'appel qu'avec le jugement qui statuera sur le mérite de la mesure d'instruction ordonnée. L'appel est encore irrecevable pour défaut d'objet en raison des développements que la Cour va consacrer au jugement du 19 février 2010.

III. Le jugement du 19 février 2010 a été régulièrement entrepris par la société SOCIETE1.).

Pour autant qu'elle remette en cause le caractère abusif du licenciement, il est renvoyé aux développements consacrés ci-dessus sub I. au jugement du 3 juillet 2009. La Cour n'est pas saisie de ce volet du litige de sorte que l'offre de preuve de l'appelante tendant à établir le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat est irrecevable.

A. L'appelante, hormis des contestations d'ordre général, ne développe aucun moyen probant tendant à remettre en cause la solution adoptée par le tribunal du travail en ce qu'il a alloué une indemnité compensatoire de préavis non respecté de trois mois (l'article 7 du contrat de travail prévoit une période de préavis de trois mois pour autant que le salarié a une ancienneté inférieure à cinq ans) de sorte qu'il y a lieu à confirmation de ce volet du jugement.

Il convient encore de confirmer le jugement du tribunal qui a alloué à l'intimé le solde d'une prime annuelle pour 2008, l'appelante ne consacrant en effet aucun développement à ce volet.

L'intimé relève appel incident et réclame du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 1.341,65 € au lieu du montant de 1.333,06 € lui alloué par le tribunal, et du chef d'heures supplémentaires prestées les 1er mai et 23 juin 2008 la somme de 429,32 €.

La société n'a pas pris position quant à cette demande. Il lui est demandé de ce faire de sorte qu'il y a lieu à réouverture des débats quant à l'appel incident.

B. L'intimé demande à la Cour d'évoquer le litige et de condamner la société à lui payer du chef de dommages- intérêts pour préjudice matériel et moral encouru les montants respectifs de 9.506,71 € et 5.000 €. La société conteste ces montants en faisant valoir d'une part que le salarié ne justifierait pas de son activité durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et d'autre part qu'il aurait « tout été fait » pour maintenir la relation de travail avec ce dernier qui, continuant à se montrer irrespectueux à l'égard de ses supérieurs n'aurait subi aucun dommage moral.

En demandant à la Cour de toiser le volet des dommages-intérêts, l'intimé interjette implicitement appel incident contre le jugement du tribunal en ce qu'il a ordonné une mesure d'instruction.

Il convient d'abord de se prononcer sur l'effet dévolutif de l'appel.

En ayant tranché une partie du principal et ordonné une mesure d'instruction, le tribunal a rendu un jugement immédiatement appelable quant aux points y tranchés. Est partant recevable l'appel dirigé contre la mesure d'instruction de sorte que la Cour serait en droit de juger du bien-fondé de cette dernière.

Toujours est-il que cette mesure d'instruction est identique à celle déjà ordonnée par le jugement du 3 juillet 2009 et que la Cour a dit sub I. que la Cour n'était pas saisie de ce volet de l'affaire.

En l'espèce, cependant, c'est par une motivation différente que le tribunal du travail a justifié la mesure d'instruction. Il a estimé, au regard des incidents ayant amené les parties à ne pas procéder à la mesure d'instruction, que ladite mesure était une fois encore à prononcer de sorte que sa décision est indépendante de celle ayant l'autorité de chose jugée contenue dans le jugement du 3 juillet 2009.

La Cour est partant saisie de ce volet du jugement qui a ordonné la mesure d'instruction.

Il ressort cependant clairement de la motivation du jugement que l'enquête par voie de témoignage a été ordonnée dans le cadre de l'examen des prétentions du salarié en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel et moral subi du fait du licenciement abusif.

La Cour renvoie aux développements qu'elle a consacrés à la problématique ainsi soulevée. C'est partant à tort que la juridiction du travail a institué une telle mesure d'instruction de sorte que sa décision est à réformer. L'appel incident d'PERSONNE1.) est partant fondé de ce chef.

Il n'est pas nécessaire, ainsi que réclamé par l'intimé, d'évoquer ce volet de l'affaire. La Cour est en effet saisie de la demande du salarié tendant à se voir allouer des dommages-intérêts par l'effet dévolutif de l'appel.

PERSONNE1.) réclame à titre de réparation du préjudice matériel la somme de 9.506,71 €, ce montant - obtenu en déduisant la différence du salaire normalement touché auprès de son ancien employeur celui touché auprès de son nouvel employeur - à compter du 13 novembre 2008 (date de la fin de l'indemnité compensatoire de préavis non respecté) jusqu'au 31 août 2009.

C'est à raison que le salarié calcule le préjudice matériel et en fixe le début à partir de l'échéance de l'indemnité compensatoire de préavis non respecté, cette dernière s'imputant sur le préjudice matériel en relation causale avec un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a retrouvé un emploi auprès de la société SOCIETE0.) N.V. à partir du 1er novembre 2008. Il y a touché un salaire brut à peu près identique à celui dont il bénéficiait auprès de l'intimée (fardes de deux et de seize pièces de Maître Claude Speicher) de sorte qu'il n'a pas subi de préjudice matériel à partir de la mi-novembre 2008.

L'appel incident n'est pas fondé de ce chef.

PERSONNE1.) n'a été engagé par la société intimée qu'à partir du 1er février 2008. Il n'est pas contesté par cette dernière qu'il travaillait auparavant pour une autre société avec un siège social identique à celui de la société intimée, l'administrateur- délégué étant également le même dans ces deux sociétés. Le contrat de travail avec la première société a d'ailleurs de commun accord été résilié par les parties pour permettre à PERSONNE1.) de rejoindre la société intimée.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) est à indemniser moyennant la somme de 3.000 €.

L'appel incident est partiellement fondé de ce chef.

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,

dit irrecevable l'appel de la société pour autant qu'il entreprend les jugements du 3 juillet 2009 et 9 octobre 2009,

dit non fondé l'appel principal de la société interjeté contre le jugement du 19 février 2010 en ce qu'elle a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis non respecté et le solde d'une prime pour 2008,

dit d'ores et déjà partiellement fondé l'appel incident d'PERSONNE1.),

réformant:

dit qu'il n'y a pas lieu de procéder à la mesure d'instruction ordonnée par jugement du 19 février 2010,

rejette la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) du chef de préjudice moral la somme de 3.000 €,

ordonne la réouverture des débats et enjoint à la société SOCIETE1.) S.A. de prendre position quant à l'appel incident d'PERSONNE1.) dans le cadre duquel il revendique du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris la somme de 1.341,65 € et du chef de supplément pour heures travaillées durant les jours fériés des 1er mai et 23 juin 2008 la somme de 429,32 €,

réserve les autres volets et les dépens,

fixe l'affaire pour continuation des débats au jeudi, **3 mars 2011** à 15.00 heures, salle CR.0.19 de la cour d'appel.

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.

(En raison de l'impossibilité du président de chambre de signer, la présente minute est signée en vertu des articles 247 du nouveau code de procédure civile et 82, alinéa 2 de la loi du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire par le conseiller le plus ancien en rang ayant concouru à l'arrêt.)