Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept mars deux mille onze

Numéro 36127 du rôle.

Composition:

Astrid MAAS, conseiller; président ;
Roger LINDEN, conseiller;
Théa HARLES-WALCH, 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 suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 30 avril 2010,

comparant par Maître Tom FELGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à F-,

intimé aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Joé LEMMER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 27 avril 2009, B a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 19 juin 2008 et condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 16.844,10 €, une indemnité de départ de 8.422,05 € augmentée par la suite à 16.844,10 € ainsi qu'un préjudice matériel de 9.595,89 € et un préjudice moral de 15.000 €, de même qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 25 février 2010, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement et condamné la société A à payer à B une indemnité compensatoire de préavis de 16.844,10 € et une indemnité de départ de 16.844,10 € ainsi qu'un préjudice moral de 2.000 € tandis que la demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée. La demande en paiement d'une indemnité de procédure de B a de même été rejetée.

Par exploit du 30 avril 2010, la société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement régulier et de débouter B de l'ensemble de ses demandes et de ramener en tout état de cause l'indemnité de départ à 3 mois de salaire. Elle demande une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

B demande la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif mais interjette ***appel incident*** et demande à la Cour de condamner la société A à lui payer un dommage matériel de 3.995,88 € et un dommage moral de 10.000 €, réclamant de même, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance ainsi que 1.000 € au même titre pour l'instance d'appel.

Engagé suivant contrat de travail du 9 mai 1988 en qualité de monteur en chauffage et sanitaire par la société à responsabilité MERSCH & SCHMITZ ETB et repris le 1ier janvier 2003 en cette même qualité par la société à responsabilité limitée A, B a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 19 juin 2008 au motif d'avoir été surpris le 17 juin 2008 en train de dormir pendant les heures de travail dans le local technique de ventilation et d'avoir été surpris le 18 juin 2008 ensemble avec un collègue de travail alors qu'ils revenaient du village avec des sachets de supermarché remplis pendant les heures de travail. L'employeur se référa encore à 6 avertissements pour des faits identiques.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de licenciement entièrement transcrite dans le jugement dont appel.

La précision des motifs

Si les premiers juges ont correctement retenu que le motif tenant à l'absence d'avancement des travaux de B sur le chantier au courant de la semaine n'était pas énoncé avec suffisamment de précision, c'est néanmoins à tort qu'ils ont

jugé trop imprécis les motifs tenant au fait d'avoir dormi pendant les heures du travail ainsi que d'avoir fait ses courses durant les heures de travail.

La présence du salarié sur son poste de travail ainsi que la prestation d'un travail durant les heures de travail étant obligatoire et la contrepartie du salaire qu'il perçoit, la Cour estime que l'employeur a suffi aux exigences de précision en reprochant au salarié d'avoir dormi tel jour à tel endroit pendant les heures de travail ainsi que d'avoir fait à telle date ses courses pendant les heures de travail sans devoir, en outre, préciser combien de temps le salarié aurait dormi respectivement combien de temps le salarié aurait passé à faire ses courses ni à quelle distance se serait trouvé le supermarché où il les aurait faites, l'employeur ayant, par ailleurs, cité le nom de la personne qui a surpris B, précisé qu'il considérait le fait que B était le monteur responsable du chantier en question comme circonstance aggravante et ajouté que des comportements similaires avaient dans le passé déjà fait l'objet de 6 avertissements par courrier recommandé, rappelant les dates de ces avertissements.

Par réformation la Cour juge donc que les deux motifs précités énoncés dans la lettre de licenciement répondent aux exigences de précision de l'article L.124-10 du code du travail en ce qu'ils permettaient tant au salarié licencié de connaître le ou les faits qui lui étaient reprochés pour juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif, qu'au tribunal d'apprécier la gravité de la faute commise et de juger si les griefs invoqués devant lui s'identifient aux motifs notifiés.

La gravité des faits

La Cour juge néanmoins que ces deux fautes ne constituent pas un motif suffisamment grave au sens de l'article L.124-10. (2) du code du travail en ce qu'elles rendraient immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ceci au vu surtout de l'ancienneté de B d'un peu plus de 20 ans.

Il est vrai que l'employeur s'est en outre référé à 6 avertissements écrits dont le salarié a fait l'objet le 2 avril 1997, le 14 janvier 1999, le 9 février 2004, le 9 avril 2004, le 3 novembre 2004 ainsi que le 12 juillet 2007.

Si l'employeur est en principe admis à invoquer, en complément au nouveau grief qui a motivé le licenciement, des griefs antérieurs déjà sanctionnés par un avertissement, certains de ces faits remontent en l'espèce néanmoins à plus de 10 ans respectivement 4 ans avant le licenciement, le plus récent remontant à juillet 2007 de sorte qu'ils ne sauraient plus être invoqués à l'appui du licenciement, l'employeur ne les ayant à l'époque pas jugés suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Il y a partant lieu, bien que d'autres motifs, à confirmation du jugement entrepris en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

L'indemnisation

La société A demande que l'indemnité de départ soit limitée à trois mois.

Dans la mesure où elle ne conteste pas que B a une ancienneté de plus de 20 ans et que l'article L.124-7. (1) du code du travail prévoit dans cette hypothèse une indemnité de départ de 6 mois de salaire, le jugement est à confirmer sur ce point.

C'est encore par une application correcte des textes et une appréciation appropriée du cas d'espèce que les premiers juges ont fixé la période pendant laquelle le préjudice subi peut légitimement être mis en relation causale avec le licenciement à 6 mois ce d'autant plus que B, licencié le 19 juin 2008 a retrouvé un emploi, fût-ce à titre intérimaire, à partir du mois de septembre 2008 pour lequel il a touché un salaire brut mensuel pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2008 de 3.850,61 € respectivement 3.651,25 € et 2.732,86 €, donc un salaire au moins équivalent sinon même supérieur au salaire touché auprès de la société A.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont décidé que le dommage matériel était couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois qui lui a été allouée.

C'est néanmoins à bon droit que B juge insuffisant le dommage moral de 2.000 € que lui ont alloué les premiers juges.

Au vu de son ancienneté supérieure à 20 ans, de l'atteinte portée à son honneur et des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir, étant âgé de 45 ans au moment du licenciement, la Cour juge approprié un montant de 5.000 € à titre de réparation du préjudice moral.

<u>Les indemnités de procédure</u>

Au vu de l'issue du litige et de la considération que B a obtenu gain de cause tant en première instance qu'en instance d'appel, il serait inéquitable qu'il doive supporter l'intégralité des frais non compris dans les dépens et il convient de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance ainsi que 1.000 € pour l'instance d'appel.

L'appel de la société A ayant été déclaré non fondé, la demande de celle-ci en paiement d'une indemnité de procédure doit être rejetée, seule la partie obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

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 principal et incident ;

dit non fondé l'appel principal ;

dit partiellement fondé l'appel incident ;

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B à titre de dommage moral la somme de 5.000 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, 27 avril 2009, jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance ;

confirme pour le surplus le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 25 février 2010 ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et aux frais et dépens de l'instance 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.