

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq février deux mille quinze

Numéro 40984 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 17 février 2014,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 16 octobre 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) a fait convoquer A.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir constater que le salarié a commis des fautes graves rendant impossible le maintien de la relation de travail et, en conséquence, pour prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre parties avec effet au 15 octobre 2013, date de la mise à pied. L'employeur demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement rendu le 9 janvier 2014, le tribunal a dit non fondée la demande en résolution du contrat de travail, a annulé la mise à pied de A.) intervenue le 16 octobre 2013, a débouté la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

La société à responsabilité limitée SOC1.) a régulièrement relevé appel contre ledit jugement par exploit d'huissier du 17 février 2014.

La demande en résolution du contrat de travail

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de prononcer la résolution du contrat de travail avec effet au jour de la mise à pied, 16 octobre 2013. Elle explique que le comportement de A.), qui est à ses services en qualité de chauffeur d'autocars depuis le 4 mai 2005 et qui est membre de la délégation du personnel, laissait à désirer depuis des années et que toute une série d'avertissements lui avaient été envoyés. Le grief ayant principalement déclenché l'avertissement du 28 août 2013 résiderait dans le fait qu'en date du 13 août 2013, A.) avait conduit le bus qui lui avait été attribué pour la ligne 300 sur laquelle il est normalement affecté sans sa carte tachygraphe, fait qui, en cas de contrôle par les agents des douanes, risquerait d'entraîner pour le dirigeant de la société à responsabilité limitée SOC1.) des sanctions pénales. Suite à ce fait, l'employeur a adressé un avertissement à son salarié. Par courrier officiel de son avocat, A.) a fait répondre en date du 26 septembre 2013 notamment ce qui suit :

« Connaissant la pratique en cours au sein de la société SOC1.) voulant que certains chauffeurs utilisent la carte d'un autre chauffeur, mon mandant ne s'est pas inquiété de cet oubli.

Il a enclenché la fonction « out of scope » pour pouvoir rouler sans carte. »

L'employeur estime que, par cette affirmation gratuite et non prouvée, le salarié aurait clairement voulu dire qu'il s'agirait d'une pratique courante dans l'entreprise que l'employeur connaîtrait et sur laquelle il fermerait volontairement les yeux. Une telle justification n'aurait de sens que si le salarié sous-entend que l'employeur serait au courant de ces pratiques qu'il tolérerait et que les chauffeurs ne seraient pas sanctionnés pour ces faits. Une telle remarque purement gratuite et radicalement fautive serait à apprécier en tenant compte de toute une série de faits reprochés au salarié. Elle constituerait une attitude provocatrice envers l'employeur et aurait fait perdre à ce dernier toute confiance

en son salarié. Contrairement à ce qu'a retenu la juridiction de première instance, la liberté d'expression, même à travers un courrier d'avocat, ne saurait être utilisée pour mettre en avant des faits manifestement non prouvés et préjudiciables à l'employeur. De même l'affirmation que A.) aurait été « mis au placard », affirmation contenue dans le prédit courrier du 26 septembre 2013, serait également erronée, purement gratuite et fausse. Ces accusations injustifiées portées par A.) contre son employeur auraient ébranlé toute confiance de l'entreprise en son salarié et auraient rendu impossible le maintien des relations de travail. Par réformation du jugement entrepris, il y aurait lieu de retenir que les passages incriminés de la lettre du 26 septembre 2013 justifient la mise à pied, de sorte que le tribunal du travail aurait dû analyser les autres faits énoncés dans la requête en résolution du contrat de travail, faits qui sont maintenus et que l'employeur offre de prouver par l'audition de témoins. La société à responsabilité limitée SOC1.) formule en outre une offre de preuve afin d'établir que le salarié, contrairement à ses affirmations, n'avait pas été « mis au placard ».

Dans ses conclusions notifiées le 24 juillet 2014, l'appelante reproche encore à la juridiction de première instance de ne pas avoir tenu compte des autres faits antérieurs au 13 août 2013 et énumérés dans la requête.

L'appelante indique que depuis le 22 avril 2014 A.) travaillerait dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle, de sorte qu'en s'engageant dans un nouveau contrat de travail, il aurait mis fin aux relations de travail le liant à la société à responsabilité limitée SOC1.). Elle demande dès lors en ordre subsidiaire à la Cour de constater la rupture des relations contractuelles entre les parties à l'initiative de A.) à partir du 22 avril 2014.

L'appelante réclame encore une indemnité de procédure de 1.000 €.

A.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en résolution du contrat de travail. Il demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOC1.) à lui payer les arriérés de salaire à compter du 16 octobre 2013, date de la mise à pied. Il conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve formulée par l'employeur pour défaut de précision et de pertinence. Il demande à la Cour de rejeter la demande de l'appelante en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'intimé fait valoir que le seul fait censé revêtir les caractères de la faute grave dans l'esprit de l'employeur constitue le courrier officiel adressé par Maître PIERRET au conseil de l'employeur. Or, l'employeur ne pourrait pas invoquer ce courrier pour justifier une demande en résolution du contrat de travail, sous peine de porter une atteinte disproportionnée au droit à la liberté d'expression dans l'exercice strict des droits de la défense. A cela s'ajouterait que l'employeur n'aurait pas sanctionné le comportement du salarié du 13 août 2013, ce fait n'ayant été invoqué par l'employeur que dans la lettre d'avertissement du 28 août 2013. Il estime n'avoir commis aucune faute grave justifiant la procédure de mise à pied et la demande en résolution du contrat de travail.

Le salarié conteste avoir mis fin aux relations contractuelles avec la société à responsabilité limitée SOC1.) en date du 22 avril 2014 suite à l'obtention d'un stage de réinsertion professionnelle, le fait par un salarié mis à pied et ne bénéficiant pas du maintien de sa rémunération d'accepter une activité temporaire ne pouvant être interprété comme démission tacite de son emploi auprès de l'appelante.

A l'appui du grief principal qui a donné lieu à la mise à pied, à savoir les prétendues accusations portées par A.) contre son employeur par le biais du courrier officiel de son avocat du 26 septembre 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) invoque plusieurs faits antérieurs qu'elle avait tous sanctionnés par des avertissements écrits.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a jugé qu'une faute sanctionnée par un avertissement ne peut être invoquée par l'employeur pour justifier un licenciement à moins que le salarié ne se soit rendu coupable d'un fait nouveau, non couvert par un avertissement, qui est suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constituer, ensemble avec ceux-ci, un motif réel et sérieux de licenciement ou de mise à pied.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la lettre du mandataire du salarié du 26 septembre 2013 constitue un courrier de justification suite à l'avertissement lui adressé par le mandataire de l'employeur en date du 28 août 2013 et que par la formulation « *Connaissant la pratique en cours....* » il n'est pas allégué que l'employeur aurait été au courant ou aurait toléré que les chauffeurs interchangeant les cartes tachygraphes. Ni cette formulation, ni le fait par le mandataire du salarié de qualifier de « *mise au placard* » le fait par son mandant de devoir rester confiné dans un bureau de l'entreprise dans l'attente du résultat du contrôle médical ne constituent des fautes dans le chef du salarié faisant revivre les faits anciens couverts par des avertissements, de sorte qu'il n'y a pas de faits nouveaux qui font revivre les faits antérieurement sanctionnés par des avertissements et que l'offre de preuve formulée par l'employeur est à écarter pour défaut de pertinence.

Au vu de ces circonstances, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré non fondée la demande en résolution du contrat de travail et qu'elle a annulé la mise à pied de A.) intervenue le 16 octobre 2013.

La demande en paiement des arriérés de salaire

Dans ses conclusions notifiées le 8 mai 2014, A.) demande la condamnation de l'employeur à lui payer les arriérés de salaire à compter du 16 octobre 2013, date de la mise à pied.

La société à responsabilité limitée SOC1.) n'a pas autrement pris position quant à cette demande, sauf à demander à la Cour de constater la rupture des relations de travail entre les parties à l'initiative du salarié à partir du 22 avril 2014, date depuis laquelle A.) a recommencé à travailler dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle.

La mise à pied constitue l'ordre donné par l'employeur au délégué de suspendre l'exécution de son travail, l'intéressé ne pouvant pénétrer temporairement dans l'entreprise et se trouvant en principe privé de salaire - sauf sa demande tendant à voir prononcer le maintien de ce dernier, demande rejetée en première instance par ordonnance du 3 décembre 2013 - pendant la durée de la procédure en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur.

L'article L. 415-11 du Code du travail, sauf à disposer dans son alinéa 2 qu'en cas de refus de la juridiction de faire droit à la demande en résolution du contrat de travail, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit, ne règle explicitement ni le sort à réserver à la demande du salarié en paiement des salaires réduits pour la période couverte par la mise à pied, alors même qu'il a bénéficié durant cette période d'autres sources de revenus, ni la question de savoir si ces revenus sont ou non à déduire des salaires réduits.

Comme la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit, le contrat de travail, dont l'exécution était suspendue durant l'instance en résolution du contrat de travail, continue de produire ses effets sans qu'il y ait lieu d'ordonner la réintégration du salarié qui n'a jamais cessé de faire partie du personnel de l'entreprise.

L'annulation rétroactive de la mise à pied entraîne l'obligation pour l'employeur de verser au salarié, à partir de la date de prise d'effet de cette dernière, et alors même qu'il n'y a pas eu de contre-prestation dans le chef du salarié auquel il avait été interdit de travailler, les salaires couvrant la période litigieuse.

Il ne s'agit pas d'une demande en indemnisation d'un salarié licencié, mais d'une demande tendant à voir redonner effet aux obligations découlant d'un contrat provisoirement suspendu, suspension dont les effets ont été annulés rétroactivement, de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la rémunération touchée par le salarié auprès d'un autre employeur.

Il en irait autrement si le salarié avait, en s'engageant dans un nouveau contrat de travail, implicitement, mais nécessairement renoncé à rester engagé envers l'employeur qui l'a mis à pied en attendant de voir trancher sa demande en résolution du contrat de travail, l'engagement envers un nouvel employeur étant dans ce cas à assimiler à une démission tacite du salarié de son poste de travail antérieur.

C'est à bon droit que A.) fait valoir que, privé de toute rémunération suite à l'ordonnance du 3 décembre 2013, il a dû accepter un stage de réinsertion professionnelle en attendant l'issue de la demande en résolution du contrat de travail. Il ne saurait dans ces conditions être question d'une démission implicite du salarié qui, tout au long de la procédure, a clairement manifesté son intention de voir dire que la mise à pied prise à son encontre n'était pas justifiée, indiquant par là-même qu'il entendait rester contractuellement lié à la société à responsabilité limitée SOC1.).

Il en suit que la demande de A.) à voir condamner son employeur à lui payer les arriérés de salaire à compter du 16 octobre 2013, date de la mise à pied jusqu'à la date de la décision définitive à intervenir au fond, est fondée.

Les indemnités de procédure

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelante doit être rejetée eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimé n'est pas fondée, vu qu'il n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser lesdits frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel ;

le déclare non fondé et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) les arriérés de salaire à compter du 16 octobre 2013, date de la mise à pied jusqu'à la date du présent arrêt ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.