

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept mai deux mille quinze

Numéro 40405 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 anonyme SOC1.) S.A. (anc. SOC2.) S.A.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 20 août 2013,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prèdit acte NILLES,

comparant par Maître Aurore MERZ-SPET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 13 octobre 2011, M. A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC2.), actuellement SOC1.) S.A., devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 9 février 2011 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 6.025,34 € ainsi que 10.000 € et 5.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis par le licenciement et 3.012,67 € pour non-respect de la formalité de l'entretien préalable et il a demandé une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOC1.) a formé une demande reconventionnelle, réclamant d'une part le remboursement de 964,71 € du chef de salaires trop perçus pour 49,93 heures qui n'auraient en réalité pas été prestées. Elle réclame de même 8.490,33 €, montant auquel elle évalue la perte financière pour les travaux qui auraient pu être réalisés durant ces 49,93 heures.

Par jugement du 10 décembre 2012, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis la société SOC1.) à prouver par témoins les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Les enquête et contre-enquête se sont tenues les 4 mars 2013, 9 avril 2013 et 13 mai 2013.

Par jugement du 8 juillet 2013, le licenciement a été déclaré abusif et la société SOC1.) a été condamnée à payer à M. A.) une indemnité compensatoire de préavis de 6.675,58 € et 3.500 € à titre de réparation de son préjudice moral. En ce qui concerne le préjudice matériel, le tribunal a retenu que celui-ci était couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis. La demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement a été rejetée, le tribunal retenant que celle-ci n'était due qu'au cas où le licenciement est déclaré régulier.

Le volet de la demande reconventionnelle de la société SOC1.) tendant à l'indemnisation de la perte financière prétendument subie durant le temps où le salarié aurait dû travailler a été rejetée, tandis que le volet tendant au remboursement de la somme de 964,71 € à titre de salaires perçus en trop a été déclaré fondé.

La société SOC1.) a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 750 €.

Par exploit d'huissier de justice du 21 août 2013, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 8 juillet 2013. Elle demande, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de la décharger du paiement de la somme 10.175,58 €. Elle demande encore la réformation du jugement en ce que sa demande reconventionnelle tendant à la réparation de la perte financière subie du fait de la non prestation des heures de travail par le salarié a été rejetée et elle réclame de ce chef, par réformation, 8.490,33 €. Elle demande encore la réformation du jugement en ce qu'elle a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 750 € et en ce qu'il n'a pas été fait droit à sa propre demande en paiement d'une indemnité de procédure et elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 7 janvier 2014, M. A.) a régulièrement interjeté appel incident contre le jugement en ce qu'il a été condamné à payer à la société SOC1.) la somme de 964,71 € du chef de remboursement de salaires trop perçus et en ce qu'il n'a pas été entièrement fait droit à ses demandes en réparation de ses préjudices matériel et moral subis et il réclame de ce chef 13.191,65 € et 5.000 €. Il demande encore, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance.

Pour le surplus, il conclut à la confirmation du jugement, au rejet de l'appel principal et de la demande de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et il réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Les positions des parties

Engagé en qualité d'ouvrier qualifié soudeur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 13 mai 2008 par la société anonyme SOC3.) S.A. (actuellement SOC1.)), M. A.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 9 février 2011.

L'employeur expose que durant les six derniers mois, M. A.) était affecté au chantier à Carnières afin de réaliser des travaux de rechargement et de meulage de rail. L'horaire de travail qui lui avait été fixé dans le cadre de ce poste était du lundi au jeudi de 21 heures à 6 heures du matin et le samedi de 14 heures à 18 heures. Il aurait été constaté que depuis le 1^{er} décembre 2010, M. A.) n'aurait plus effectué les 40 heures prévues au contrat de travail et pour lesquelles il avait été payé. L'employeur a cité à titre d'exemple la semaine du 17 au 21 janvier 2011 durant laquelle M. A.) n'aurait effectué que les heures suivantes :

- nuit du 17 au 18 : 5h10
- nuit du 18 au 19 : 5h30
- nuit du 19 au 20 : 4h30
- nuit du 20 au 21 : 4h30
- journée du 21 : 4h30

soit un total de 23h30 heures pour 40 heures dues.

Selon l'employeur il s'avérerait encore que sur la période du 1^{er} décembre 2010 jusqu'au jour du licenciement, M. A.) n'aurait travaillé en moyenne qu'entre 4 et 6 heures par jour au lieu des 8 heures contractuelles.

Il en serait découlé un manque de rentabilité entraînant une lourde perte pour l'entreprise ainsi que des retards de livraison à ses clients.

Selon l'employeur il s'agirait là d'une attitude des plus désinvolte, constitutive d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la continuation de la relation de travail.

Sans contester avoir occasionnellement quitté le chantier plus tôt, M. A.) conteste que ce fait à lui seul soit suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il soutient que le chef de chantier aurait exigé de l'ensemble des ouvriers de son équipe dont faisaient partie C.) et B.), licenciés ensemble avec lui, un certain rendement journalier qui aurait toujours été respecté de sa part.

Les éventuels départs anticipés du chantier s'expliqueraient par le fait que le travail exigé avait été effectué.

La société SOC1.) réplique que le traitement d'un rail complet se réalise en 18 heures, que le processus de soudure nécessite au minimum 5h30 à 6 heures de travail, différentes opérations et étapes nécessitant d'y passer du temps, qu'il y avait tous les jours du travail à concurrence d'au moins 8 heures, que le salarié qui ne restait parfois sur son lieu de travail que 4 heures n'aurait pas pu respecter les différentes étapes du processus de soudure, que la qualité du traitement du rail en aurait été affectée et que les malfaçons auront un impact dans le temps.

Elle a formulé une offre de preuve pour établir les faits qu'elle reprochait à M. A.), offre de preuve qui a été admise en premier instance.

Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués

La société SOC1.) reproche à son salarié de ne pas avoir effectué huit heures de travail par jour et d'avoir par ce fait occasionné une lourde perte à l'entreprise et des retards de livraison aux clients.

La Cour retient que M. A.) ne conteste pas n'avoir pas toujours accompli ses huit heures de travail par jour.

Reste à déterminer si ce motif est à lui seul suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat, alors que M. A.) a affirmé que son équipe a toujours respecté le rendement journalier qui lui avait été imposé et que les éventuels départs anticipés s'expliquaient par le fait que le travail exigé avait été effectué.

A cet effet, il faut déterminer en premier lieu quel était en fait « *le rendement journalier imposé* ».

Aucun témoin ne s'est exprimé de façon explicite à ce sujet.

Il découle de la déposition du témoin D.), chef de secteur de la société SOC1.), que celui-ci a découvert au courant du mois de février 2011, à l'occasion de la vérification des rapports de géolocalisation de la voiture mise à disposition du salarié C.), que depuis le 1^{er} décembre 2010, l'équipe composée de MM. A.), C.) et B.) n'a pas accompli les 40 heures hebdomadaires. Le directeur de la société M. E.) et M. D.) ont alors convoqué les trois salariés pour leur demander des explications quant au nombre d'heures de travail effectuées. Selon le témoin D.) : « *Ils ont avoué ne pas avoir effectué les 40 heures de travail hebdomadaire. Ils pensaient avoir fait suffisamment de travail. Ils étaient d'avis qu'ils n'avaient l'obligation de ne traiter qu'un rail par poste. (A ce sujet il faut savoir qu'un rail a 18 mètres). Pour le traitement d'un rail, trois machines différentes sont nécessaires. Une machine travaille automatiquement, tandis que pour les deux autres, il faut la présence d'un opérateur. J'estime que les trois salariés n'ont pas pleinement utilisé la capacité des machines pour une durée hebdomadaire de 40 heures. Au lieu de cela, les trois salariés ont arrêté le travail suite au traitement d'un rail uniquement.* »

Selon le témoin F.), soudeur dans l'équipe qui suivait immédiatement l'équipe de M. A.) et qui devait faire les travaux de finition sur les rails traités la nuit par l'équipe de M. A.) : « *J'estime avoir toujours eu la quantité de rails nécessaire pour effectuer 8 heures de travail par jour.* »

Le soudeur G.) qui faisait lui-aussi partie de l'équipe du jour a rejoint en cela le témoin F.) en déclarant : « *A notre arrivée à la prise de poste, pour moi le travail était effectué. Nous pouvions faire notre travail de finition sur les rails.* »

La Cour en déduit que l'équipe suivante n'était pas bloquée dans son travail du fait que l'équipe de M. A.) n'aurait pas préparé une quantité suffisante de rail. Un retard dans la livraison n'est donc pas établi.

A ce propos, la Cour cite encore une fois le témoin F.) selon lequel : « *Je n'ai jamais entendu qu'il existait un problème de productivité sur le site de Carnières (...) je n'ai pas connaissance d'un manque de rentabilité de cette équipe qui aurait entraîné une lourde perte pour l'entreprise. Je n'ai pas non plus connaissance de certains retards de livraison imputables à cette équipe* » ajoutant « *à cette période de l'année, à savoir décembre-janvier, le travail sur les rails est plus calme pour des raisons climatiques* ». Il est rejoint en cette dernière déclaration par le témoin H.) qui a expliqué : « *Il est vrai que lorsque les conditions climatiques sont mauvaises, à savoir que la température était en sous 0°C, il est d'usage de ne pas effectuer de soudures* ».

§Le témoin G.) n'a pas non plus eu : « *connaissance de plaintes quant à la productivité et la qualité du travail effectués par ces salariés.* »

Le témoin D.) a d'ailleurs dû admettre : « *Suite au licenciement, aucun comparatif quant à la productivité des différentes équipes n'a été effectué. Le principal reproche formulé à leur encontre est basé sur le nombre d'heures effectuées par l'équipe en question.* »

En ce qui concerne la qualité du travail fourni, s'il est vrai que le témoin D.) a déclaré : « *En vérifiant les horaires de travail, je ne peux pas m'imaginer qu'ils aient effectué le traitement de rails en respectant tous les paramètres de la soudure* », ce même témoin a cependant déclaré aussi : « *A l'heure actuelle je ne peux pas vous affirmer si la qualité du travail effectuée par les trois salariés était mauvaise. Il n'y a pas de vérification « destructive » effectuée sur lesdits rails.* »

Le témoin F.) qui a effectué les travaux de finition sur les rails préparés par M. A.) et son équipe a déclaré : « *Je n'ai pas connaissance d'un défaut de qualité qui serait dû à un manque de travail au point de vue horaire de cette équipe(...). Je tiens encore à rajouter que s'il y a un défaut de qualité sur les rails en question, on devrait déjà le savoir aujourd'hui.* »

Selon le témoin H.), salarié de la société SOC4.), dont le travail consistait à préparer les rails en aval et en amont du travail effectué de la société SOC1.) : « *Pendant la période que je travaillais sur les rails utilisés par l'équipe de MM. C.), A.) et B.), je n'ai pas constaté un défaut de qualité. Ce défaut de qualité me serait apparu tout de suite au moment du cintrage.* »

En ce qui concerne plus spécialement M. A.), le témoin I.), également salarié de la société SOC4.) a d'ailleurs déclaré : « *Je tiens encore à préciser que dans le cadre de mes relations de travail, j'ai constaté notamment de la part de M. A.) la qualité remarquable de son travail de soudure.* »

La Cour conclut au vu de l'ensemble des dépositions des témoins que l'unique reproche qui peut être fait à l'équipe de M. A.) est de ne pas avoir presté chaque jour les 40 heures stipulées dans le contrat de travail.

Par contre le travail journalier demandé a été exécuté et il n'est pour le moins pas prouvé que la qualité du travail n'ait pas correspondu aux règles de l'art.

Le salarié a certes l'obligation d'être à disposition de son employeur durant le temps de travail convenu dans le contrat de travail. En l'espèce, il n'est cependant pas établi en quel endroit le salarié, occupé à des travaux sur une ligne de chemin de fer, aurait dû rester à disposition de l'employeur.

Dès lors, la faute reprochée, en l'absence de preuve qu'il s'en est suivi pour l'employeur un préjudice dû à un retard dans la livraison ou à une mauvaise qualité du produit fini, ne suffit pas pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

L'indemnisation

Le jugement étant à confirmer par rapport au caractère abusif du licenciement, il est de même à confirmer en ce que la société SOC1.) a été condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6.675,58 €, le montant en tant que tel n'étant pas contesté.

Retenant que M. A.) a signé des contrats de mission intérimaire à partir du mois d'avril 2011, le tribunal du travail a fixé à deux mois la période durant laquelle la perte de revenu était en relation causale avec son licenciement du 9 février 2011 et a jugé que cette perte de revenu était réparée par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande en réparation du préjudice matériel a ainsi été rejetée.

M. A.) demande la réformation du jugement en donnant à considérer que s'il avait certes retrouvé du travail dès le mois d'avril 2011, il ne se serait agi que d'un contrat d'intérim mais qu'il n'aurait toujours pas retrouvé de nouvel emploi sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il demande dès lors à la Cour de fixer la période de référence à cinq mois et de condamner la société SOC1.) à lui payer 13.191,65, 30 € à titre de réparation du préjudice matériel subi, cette somme correspondant à la différence entre les salaires touchés pendant ces cinq mois et l'ancien salaire qu'il aurait touché auprès de la société SOC1.).

S'il est vrai que M. A.) n'a retrouvé du travail que sous forme de contrats de mission obtenus auprès de sociétés de travail intérimaire, il découle cependant des pièces du dossier que sa situation s'est stabilisée à partir du 5 mai 2011, date à partir de laquelle les contrats de mission se sont succédés pratiquement sans interruption jusqu'au 30 avril 2012.

L'indemnité compensatoire de préavis ne couvre que la perte de revenus subie durant la période du 9 février 2011 au 9 avril 2011, de sorte que la Cour juge qu'il y a lieu de fixer à un mois après l'expiration de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis la période durant laquelle la société SOC1.) doit réparer la perte de revenus subie par M. A.).

Il y a partant lieu de condamner la société SOC1.) à payer à M. A.) un montant de 3.337,79 € à titre de réparation du préjudice matériel subi, ce montant correspondant à son ancien salaire mensuel.

Le jugement est par contre à confirmer en ce qu'il a fixé à 3.500 € le montant devant revenir à M. A.) à titre de réparation de son préjudice moral, ce montant étant approprié compte tenu des circonstances du licenciement.

Les demandes reconventionnelles de la société SOC1.)

La demande en remboursement des salaires

La société SOC1.) a demandé le remboursement d'un montant de 964,71 € correspondant au montant des salaires que M. A.) aurait perçus pour les 49,93 heures qu'il n'aurait en réalité pas prestées.

Le tribunal du travail a fait droit à cette demande en retenant que le nombre d'heures de travail inexécutées n'était pas contesté.

M. A.) demande, par voie d'appel incident, à la Cour de déclarer cette demande non fondée.

Le salaire constitue la contrepartie du travail fourni.

Dans la mesure où l'employeur n'a ni rapporté la preuve d'une mauvaise qualité du travail fourni par M. A.), ni établi qu'il soit résulté un retard dans la livraison du fait que M. A.) a quitté son poste de travail plus tôt, la demande de l'employeur est, par réformation, à rejeter.

La demande en réparation du préjudice subi du fait du non-respect de l'horaire de travail

La société SOC1.) réclame, par réformation, 8.490,33 €, à chaque membre de l'équipe de M. A.) à titre de réparation du préjudice subi du fait du non-respect de l'horaire de travail. Elle soutient que pendant la période concernée, chaque salarié lui aurait « volé » 50 heures de travail. En se basant sur les déclarations du témoin D.) selon lequel le traitement d'un rail complet nécessite 18 heures, l'équipe de M. A.) aurait pu traiter en 150 heures 8,32 rails. Un rail faisant 18 mètres de longueur et le traitement d'un rail valant 3.061,44 € (18 m x 170,08 € (prix au mètre de traitement), sa perte se chiffrerait dès lors à 3.061,44 € x 8,32 rails = 25.471€, soit 8.490,33 € à charge de chaque salarié.

C'est à juste titre que cette demande a été rejetée alors que la société SOC1.) reste en défaut d'établir avoir subi un quelconque préjudice en relation causale avec le non-respect par M. A.) de l'horaire de travail.

La Cour renvoie à cet effet à la mesure d'instruction lors de laquelle ni la quantité ni la qualité de travail fourni par M. A.) n'ont été remises en question.

Il y a également lieu dans ce contexte de se référer à la déposition du témoin F.) selon laquelle : « à cette période de l'année, à savoir décembre-janvier, le travail sur les rails est plus calme pour des raisons climatiques » de sorte que si baisse de productivité il y avait eu, ce qui n'est pas démontrée, celle-ci peut aussi avoir eu d'autres causes.

Les indemnités de procédure

M. A.) demande, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance.

Comme il reste en défaut de justifier en quoi l'indemnité de procédure allouée de 750 € aurait été inadaptée, il n'y a pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive de M. A.) les frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour l'instance d'appel et il convient de lui allouer pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.500 €, soit le montant qu'il réclame de ce chef.

Toujours eu égard à l'issue du litige, il n'est pas inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société SOC1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés pour l'instance d'appel de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter. Pour les mêmes motifs il n'y a pas lieu à réformation du jugement en ce que la demande de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance a été rejetée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit non fondé l'appel principal et partiellement fondé l'appel incident :

réformant :

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à M. A.) le montant de 3.337,79 € avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande, 13 octobre 2011, jusqu'à solde, à titre de réparation du préjudice matériel subi par le licenciement ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOC1.) en remboursement de la somme de 964,71 € et décharge M. A.) du paiement de cette somme ;

dit l'appel incident non fondé pour le surplus et confirme le jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 8 juillet 2013 ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à M. A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Aurore MERZ-SPET, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

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.