

Arrêt N° 37/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze mars deux mille seize

Numéro 40701 du rôle.

Composition:

M. Serge THILL, premier conseiller, président;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Jean ENGELS, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Maître Christian STEINMETZ, avocat à la Cour, demeurant à L-2128 Luxembourg, 30, rue Marie-Adélaïde, agissant en sa qualité de curateur de **la société anonyme SOC.1.) S.A.**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), déclarée en état de faillite par jugement du 17 février 2014 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 6 décembre 2013,

comparaissant par Maître Christian STEINMETZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. X.), demeurant à F-(...),

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

comparaissant par Maître Natacha STELLA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller, président, Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Il 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.

Par jugement rendu en date du 24 octobre 2013 par le tribunal du travail d'Esch/Alzette le licenciement avec effet immédiat de **X.)** a été déclaré abusif et la S.A. **SOC.1.)**, actuellement en faillite et représentée par son curateur, a été condamnée à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 14.884,92.- €, une indemnité de départ de 4.961,64.- € et des dommages-intérêts pour préjudice moral de 2.000.- €.

Par exploit du 6 décembre 2013 la S.A. **SOC.1.)** a interjeté appel contre le jugement en question.

A l'appui de son recours elle fait valoir que ce serait à tort que les premiers juges auraient considéré que la violation par **X.)** des consignes de sécurité en matière de manutention de plaques en verre, et plus particulièrement le fait d'avoir porté des gants en caoutchouc au lieu de gants en Kevlar, aurait été insuffisant pour compromettre immédiatement et irrémédiablement le maintien des relations de travail. Tirant argument du fait que pour expliquer son comportement **X.)** soutient que les gants en Kevlar ne se prêtent pas pour le transport de verre mouillé, l'appelante reproche encore à son ancien salarié d'avoir commis une faute supplémentaire pour ne pas avoir, en violation des dispositions de l'article L. 313-1 (2) point 4 du code du travail, signalé à son employeur que les consignes de sécurité applicables au sein de l'entreprise n'étaient pas appropriées en toutes circonstances.

De son côté, l'intimé a formé appel incident et demande à la Cour de réformer le jugement de première instance dans la mesure où il a été retenu que les motifs du licenciement ont été énoncés avec la précision requise et qu'il ne pouvait pas prétendre à des dommages-intérêts pour préjudice matériel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans la forme et endéans le délai prévu par la loi.

La précision des motifs

La lecture de la lettre de licenciement, dont la teneur est reprise intégralement dans le jugement attaqué, fait apparaître qu'en rapport avec les trois faits précis avancés par l'employeur et examinés par les premiers juges (port de gants en caoutchouc, faute de meulage, impossibilité de pouvoir être joint par téléphone), les circonstances de temps et de lieu et les reproches formulés à l'adresse de **X.)** ont été exposés en détail.

Tout comme ce dernier a, en connaissance de cause, pu mesurer l'opportunité d'une action en justice, les juges saisis du litige ont pu se faire une idée concrète de la gravité des fautes invoquées à l'appui du congédiement.

La circonstance que certains passages de la lettre de licenciement, qui ne constituent qu'une appréciation générale de la qualité du travail que **X.)** aurait fourni à partir d'un moment donné et qui ne sont pas à mettre directement en rapport avec les griefs ayant motivé le renvoi, sont conçus en des termes plus vagues, ne porte pas à conséquence.

Le jugement de première instance est dès lors à confirmer pour autant qu'il a été retenu que les exigences de motivation du congédiement édictées par l'article L. 124-10 (3) du code du travail ont été observées par la S.A. **SOC.1.)**.

Le caractère réel et sérieux des motifs

En rapport avec l'impossibilité de pouvoir être joint par téléphone et la faute de meulage, les premiers juges ont estimé que la preuve de la réalité des manquements imputés à **X.)** n'était pas rapportée. La S.A. **SOC.1.)** n'ayant plus invoqué ces griefs dans le cadre de son appel, la Cour n'a pas besoin de se prononcer à ce sujet.

Le fait pour **X.)** de ne pas avoir informé son employeur que des modifications des consignes de sécurité s'imposaient le cas échéant ne lui ayant pas été reproché dans la lettre de licenciement, la S.A. **SOC.1.)** ne saurait s'en prévaloir à l'heure actuelle.

Concernant la violation des consignes de sécurité pour avoir porté des gants en caoutchouc au lieu de gants en Kevlar lors de la manipulation de verre, la Cour rejoint les juges de première instance dans leur approche consistant à dire que ce fait était, à lui seul, insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A ce sujet il convient en effet de relever qu'il n'est, au vu des attestations **A.)** et **B.)** versées en cause (qui sont d'ailleurs les seules à avoir été soumises à la Cour), pas établi que pour le travail exécuté par **X.)** le port de gants en Kevlar aurait été d'une quelconque utilité. De ce fait la circonstance que l'intimé était chef d'équipe et travailleur désigné en matière de sécurité et qu'il avait suivi une formation spécifique n'a aucune importance et ne saurait justifier de le traiter avec plus de sévérité.

Le jugement entrepris est donc également à confirmer dans la mesure où le licenciement de **X.)** a été déclaré abusif.

L'indemnisation de X.)

Pour le cas où la Cour arriverait à la conclusion que le congédiement ne se justifiait pas, le curateur de la S.A. **SOC.1.)** a demandé la confirmation des dispositions du jugement de première instance ayant trait à l'indemnité

compensatoire de préavis et à l'indemnité de départ. Il conteste l'existence d'un quelconque préjudice matériel ou moral dans le chef de **X.)**.

En sus des montants alloués en première instance l'intimé demande des dommages-intérêts pour préjudice matériel de 12.668,06.- €. Pour justifier cette revendication il expose que ce serait durant une période de 9 mois que les pertes de revenu essuyées seraient à mettre en relation causale avec le licenciement et que dans le calcul du dommage subi il y aurait lieu de faire abstraction de l'indemnité compensatoire de préavis touchée.

Compte tenu du fait que **X.)** était au service de la S.A. **SOC.1.)** pendant plus de 10 ans, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fixé à 2.000.- € le préjudice moral causé par le licenciement irrégulier.

En première instance l'intimé s'est vu refuser une indemnisation du préjudice matériel dont il faisait état, au motif qu'une période d'inactivité de 6 mois était à mettre en rapport avec le licenciement dont il avait fait l'objet et que ce laps de temps était couvert par l'indemnité compensatoire de préavis allouée.

L'article L. 124-12 (1) du code du travail prévoit que lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'intéressé ne peut, en application des dispositions combinées des paragraphes 1^{er} et 2 de l'article L. 521-8 du code du travail, prétendre à des indemnités de chômage qu'à l'expiration du délai de préavis. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation.

D'un autre côté, il appartient au salarié de mettre tout en œuvre afin de limiter son dommage au strict minimum, et partant, de faire de sérieux efforts en vue de trouver un nouvel emploi.

En l'occurrence **X.)** verse un total de 6 réponses négatives à des demandes d'embauche, dont une du mois de février 2012, une du mois de mars 2012, deux du mois de juin 2012 et deux du mois de juillet 2012. La Cour déduit de cet état de choses qu'il ne s'est pas mis à la recherche d'un emploi avec l'ardeur nécessaire et que s'il était toujours au chômage au terme de la période de préavis de 6 mois, c'était en raison de sa propre négligence et non pas par suite du licenciement.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer pour autant qu'il a dit que **X.)** ne pouvait pas prétendre à des dommages-intérêts pour préjudice matériel.

Les indemnités de procédure

X.) ayant été contraint d'actionner la S.A. **SOC.1.)** devant le tribunal du travail pour avoir satisfaction, c'est à juste titre qu'une indemnité de procédure de 750.- € lui a été allouée en première instance.

Son appel incident n'étant pas fondé, il n'est pas inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'il a dû exposer en instance d'appel.

La S.A. **SOC.1.)** succombant dans les deux instances, elle est à débouter de sa requête sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile formulée pour chacune de ces instances.

Conclusion

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent les appels principal et incident sont à déclarer non fondés. Eu égard au fait que la S.A. **SOC.1.)** a été déclarée en état de faillite en cours de procédure, une condamnation à son encontre ne peut cependant pas être prononcée et la Cour doit se limiter à fixer le montant pour lequel **X.)** pourra produire au passif de la faillite.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller, président,

dit les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

dit qu'une condamnation ne peut pas être prononcée à l'encontre de la S.A. **SOC.1.)** en faillite,

fixe à 14.884,92 + 4.961,64 + 2.000 + 750 = 22.596,56.- €, avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice - 4 juillet 2012 - jusqu'à solde sur 21.846,56.- €, la créance à concurrence de laquelle **X.)** pourra produire au passif de la S.A. **SOC.1.)** en faillite,

déboute **X.)** de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déboute la S.A. **SOC.1.)** de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure pour chacune des deux instances, met les dépens de l'instance d'appel à charge de la masse de la faillite de la S.A. **SOC.1.)**.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Serge THILL, premier conseiller, président, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.