

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°87/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juillet deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2021-00444 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, président de chambre;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 24 mars 2021,

comparant par Maître Andrea KOMNINOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 10 février 2021, PERSONNE1.), ci-après « le salarié », a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après « l'employeur », devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire que la résiliation du contrat de travail ayant lié les parties est due à la faute grave de l'employeur et pour voir condamner ce dernier à lui payer les montants de 19.800 euros à titre de dommage matériel, de 10.000 euros à titre de dommage moral, de 1.750 euros à titre d'arriérés de salaire, de 291,34 euros à titre d'heures supplémentaires et de 375 euros à titre de frais kilométriques.

Le salarié a, en outre, demandé à voir condamner l'employeur à lui remettre sa fiche de salaire du mois de janvier 2021 et sa fiche d'impôt, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 500 euros par document non produit et par jour de retard.

Il a finalement sollicité la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros et a conclu à la condamnation de ce dernier aux frais et dépens de l'instance.

A l'appui de sa demande, le salarié a exposé avoir été engagé par l'employeur en qualité de « poseur-mètreur-menuisier » suivant contrat de travail du 4 janvier 2021 et que son salaire mensuel brut s'est élevé à 3.600 euros.

Dès le début du contrat, l'employeur lui aurait confié des tâches dépassant ses compétences, tel l'établissement de devis pour la rénovation d'un immeuble. L'employeur aurait, par ailleurs, manqué de sérieux à l'égard des clients auxquels il aurait menti pour se voir confier des chantiers pour lesquels il n'aurait disposé ni des compétences ni des garanties financières nécessaires.

En date du 15 janvier 2021, le salarié aurait voulu rencontrer l'employeur afin de lui indiquer qu'il ne pouvait cautionner cela et qu'il avait l'intention de démissionner. L'employeur lui aurait dans un premier temps promis le montant de 10.000 euros si un client, dont le projet de rénovation portait sur la somme de 300.000 euros, signait un contrat avec la société. L'employeur se serait emporté devant le refus du salarié et aurait indiqué à ce dernier qu'il devait lui payer le montant de 300.000 euros si le client ne confiait pas le chantier à la société. L'employeur se serait ensuite placé devant lui et lui aurait pressé son doigt contre la joue, en disant qu'il allait lui mettre un calibre dans la bouche et qu'il connaissait des gens qui allaient lui casser les jambes ou le mettre dans un fauteuil roulant. Il aurait également proféré des menaces à l'encontre de sa famille. Devant ce comportement, le salarié aurait remis sa lettre de démission à l'employeur et aurait porté plainte.

L'employeur n'a été ni présent ni représenté à l'audience des plaidoiries de première instance.

Par jugement du 16 mars 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant par défaut à l'égard de l'employeur, a déclaré les demandes du salarié régulières en la forme, mais non fondées et a condamné ce dernier aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé que le salarié n'établissait pas avoir démissionné de son poste de travail pour fautes graves de l'employeur, de sorte qu'il ne pouvait prétendre à indemnisation de préjudices matériel et moral de ce chef.

Le salarié a été débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour ne pas avoir prouvé que la relation de travail entre parties avait pris fin le 15 janvier 2021.

Sa demande en paiement d'heures supplémentaires a été rejetée, faute de preuve de la prestation d'un travail supplémentaire à la demande ou avec l'accord de l'employeur.

Le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande du salarié en remboursement de frais kilométriques relatifs aux déplacements sur les chantiers avec sa voiture privée, au motif qu'un tel remboursement n'était pas prévu au contrat et que, par ailleurs, le salarié n'établissait pas avoir parcouru 1.500 km pour se rendre sur les chantiers de l'employeur.

La demande du salarié tendant à la condamnation de l'employeur à lui remettre sa fiche de salaire du mois de janvier 2021 a également été déclarée non fondée, en l'absence de preuve que le contrat de travail ait réellement reçu exécution. Il en a été de même de la demande tendant à la délivrance de la fiche d'impôt, au motif qu'en tout état de cause, l'employeur doit directement remettre les fiches d'impôt des salariés à l'Administration des contributions directes.

Par acte d'huissier du 24 mars 2021, le salarié a régulièrement relevé appel limité du jugement.

Par réformation du jugement entrepris, le salarié demande à voir déclarer justifiée sa démission pour faute grave de l'employeur et à voir condamner ce dernier aux montants respectifs de 10.000 euros et de 19.800 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices moral et matériel. Il sollicite encore la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 1.800 euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2021 et à lui remettre la fiche de salaire du mois de janvier 2021 ainsi que la fiche d'impôt, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 500 euros par document non produit et par jour de retard.

Il demande à voir condamner l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances et à voir mettre à charge de ce dernier les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, le salarié réitère sa version des faits présentée en première instance. Il verse copies de la déposition de PERSONNE2.) et de sa propre déposition faites auprès de la police, figurant en annexe du procès-verbal n° 18 du 19 janvier 2021 de la Police grand-ducale, région Capitale, commissariat Kirchberg/Cents.

Il fait valoir que le comportement violent de l'employeur à son égard a constitué une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

L'employeur, quoique régulièrement assigné suivant procès-verbal de recherches, n'a pas constitué avocat. En vertu de l'article 79 du Nouveau code de procédure civile, il convient de statuer par défaut à son égard.

Appréciation de la Cour

Quant à la démission du salarié

L'article L.124-10 du Code du travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves

procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le salarié a porté plainte pour menaces contre PERSONNE3.), gérant de la société employeuse, en date du 27 janvier 2021. Lors de son audition auprès de la police, il a expliqué que ce dernier lui avait confié la tâche d'établir un devis pour un client dénommé PERSONNE4.). Réalisant qu' « il était presque impossible de faire cette estimation », eu égard au fait que les fournisseurs refusaient de travailler avec l'employeur, qui ne pouvait fournir de garantie bancaire, le salarié aurait « écrit sa démission » et « remis l'avis » à PERSONNE3.) le 15 janvier 2021.

Il a relaté ce qui suit : « PERSONNE3.) a voulu me freiner en me promettant 10.000 euros si PERSONNE4.) signait. Je n'ai pas accepté la proposition (...). Il a exigé que si PERSONNE4.) ne signait pas, je devrais lui donner les 300.000. Il s'est mis en face de moi et a commencé à me menacer. Il a pressé son index contre ma joue et m'a dit qu'il me mettrait un calibre dans la bouche. Il a dit qu'il connaissait des gens qui me cassaient les jambes ou me mettaient dans un fauteuil roulant. Il prendrait soin de moi et de ma famille si PERSONNE4.) ne signait pas. »

PERSONNE2.), assistante administrative auprès de la société employeuse au moment des faits, a été entendue par la police le 19 janvier 2021, dans le cadre d'une plainte qu'elle avait déposée contre PERSONNE3.) pour menaces et violations de dispositions en matière de droit du travail. Au sujet de l'incident du 15 janvier 2021, elle a expliqué que PERSONNE1.) lui avait expliqué qu'il voulait démissionner en raison des agissements (« Machenschaften ») de l'employeur. Elle aurait préparé une lettre de démission pour le salarié, qui se serait ensuite rendu dans le bureau de PERSONNE3.) avec cette lettre. Les deux hommes se seraient d'abord entretenus à voix basse, de sorte que personne n'aurait pu les entendre. A un moment donné, PERSONNE3.) aurait perdu patience et aurait crié qu'il enverrait des gens au salarié pour lui « casser les jambes », qu'il le mettrait en chaise roulante et qu'il lui mettrait une arme dans la bouche. Il aurait ajouté que le salarié ferait bien « de faire attention à son épouse et ses enfants ».

Suivant les déclarations précitées du salarié auprès de la police - non contredites par celles de PERSONNE2.) - celui-ci a donc présenté sa démission à l'employeur en date du 15 janvier 2021 et c'est à la suite de cette démission que le gérant de la société employeuse s'est emporté et a proféré des menaces à son encontre. Le comportement violent de l'employeur a partant constitué la réaction à la démission du salarié.

Les dépositions du salarié auprès de la police sont, par conséquent, en contradiction flagrante avec la version des faits présentée dans le cadre du présent litige, suivant laquelle « c'est le comportement violent de l'Employeur qui est à l'origine de la volonté de la partie appelante de démissionner alors que ce dernier n'a pas hésité à le menacer physiquement et moralement » (p. 3 de l'acte d'appel).

Le salarié ne fournit, par ailleurs, aucun élément de nature à étayer ses allégations suivant lesquelles il n'aurait démissionné qu'à la suite de la réaction violente de l'employeur et n'offre pas en preuve ce fait.

C'est, dès lors, à juste titre que la juridiction de première instance a retenu qu'il n'est pas établi que le salarié ait démissionné pour fautes graves dans le chef de l'employeur.

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en indemnisation de préjudices matériel et moral basée sur l'article L.124-10 du Code du travail.

Quant aux arriérés de salaire

Le salarié produit le contrat de travail à durée indéterminée, signé entre parties le 4 janvier 2021. Au vu l'absence de contestations de l'employeur - qui n'a pas constitué avocat - quant à la prise d'effet des relations de travail en date du 4 janvier 2021 et en l'absence de preuve de paiement du salaire relatif à la période du lundi, 4 janvier 2021 au vendredi, 15 janvier 2021, la demande du salarié est à déclarer fondée en son principe.

A défaut de relevé des heures de travail prestées au cours de la période litigieuse, il convient de partir du principe que le salarié a travaillé 8 heures par jour et cinq jours par semaine, de sorte que sa demande est fondée à concurrence du montant de $(8 \times 2 \times 5 \times 3.600/173 =) 1.664,74$ euros.

Le jugement est, dès lors, à réformer à cet égard.

Conformément à l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, la condamnation au paiement du prédit montant, qui correspond à des salaires échus, est à assortir de l'exécution provisoire.

Quant aux documents réclamés

En vertu de l'article L.125-7 du Code du travail, « L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature. »

(2) Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours ».

L'employeur n'établissant pas que le contrat de travail versé en cause n'ait pas été exécuté entre le 4 et le 15 janvier 2021, la demande du salarié en délivrance de la fiche de salaire du mois de janvier 2021 est fondée.

Par réformation du jugement entrepris, l'employeur doit donc être condamné à remettre au salarié la fiche de salaire du mois de janvier 2021, ce endéans le délai de quinze jours à compter de la signification du présent arrêt à l'employeur, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, l'astreinte étant plafonnée à 1.500 euros.

Le salarié demande, en outre, à se voir restituer sa fiche d'impôt.

Le règlement grand-ducal du 19 décembre 2020 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2012 remplaçant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, dispose en son article 12, paragraphe (5) :

« A la fin d'emploi d'un salarié, toute fiche de retenue d'impôt en relation avec l'employeur concerné qui serait valable au-delà de la date de fin d'emploi est invalidée par l'établissement d'une nouvelle fiche, qui contient exactement les mêmes inscriptions, sauf qu'elle porte comme date de fin de validité la date de fin d'emploi faisant en sorte que les inscriptions de la fiche sont seulement applicables jusqu'à cette date. »

Ledit règlement ne prévoit pas d'obligation dans le chef de l'employeur de restituer la fiche d'impôt au salarié ou à l'Administration des contributions directes à la fin des relations de travail.

La demande du salarié tendant à voir condamner l'employeur à lui restituer sa fiche d'impôt n'est, dès lors, pas fondée.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer à cet égard, quoique pour d'autres motifs.

Le salarié restant en défaut de justifier qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés pour sa représentation en justice, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure sont à rejeter tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

L'appel du salarié étant partiellement fondé, il y a lieu de faire masse des frais et dépens des deux instances et de les imposer pour moitié au salarié et pour moitié à l'employeur.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.),

dit l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 4 au 15 janvier 2021 à concurrence du montant de 1.664,74 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.664,74 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de janvier 2021 endéans le délai de quinze jours à compter de la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard,

dit que l'astreinte est plafonnée au montant de 1.500 euros,

confirme le jugement entrepris pour le surplus, dans la mesure où il est entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

ordonne l'exécution provisoire du présent arrêt nonobstant opposition, sur minute, avant l'enregistrement et sans caution, pour autant qu'il porte sur la condamnation au paiement des arriérés de salaire,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec distraction au profit de Maître Andreas KOMNINOS, sur ses affirmations de droit,

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.