Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six avril deux mille six.

Numéro 29936 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

B.), électricien-ouvrier, demeurant à L- **(…),**

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 21 mars 2005,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme R.) S.A., établie et ayant son siège social à L- **(…)** , représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KREMMER,

comparant par Maître Marc KLEYR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 janvier 2006.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée en date du 6 juillet 2004 devant le tribunal du travail de Luxembourg, siégeant en matière de contestations entre patrons et ouvriers, **B.)** a fait convoquer la S.A. **R.)** pour l'entendre condamner au paiement des montants suivants :

- indemnité de maladie du 1er au 16 novembre 2003 :	1.045,71 €
- prime de fin d'année :	63,79 €
Total :	1.109,50 €

A l'appui de sa demande, **B.)** indiqua qu'il avait été au service de la S.A. **R.)** suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 août 1995 et que par lettre du 11 novembre 2003, il a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur.

Il exposa qu'il était en arrêt de maladie au mois de novembre 2003 et que malgré le fait que l'employeur est tenu d'avancer les indemnités de maladie pour compte de la Caisse de Maladie, l'employeur ne l'a pas fait, mais il a informé la Caisse de Maladie qu'il avait continué les indemnités de maladie, de sorte qu'il a même obtenu le remboursement de ces indemnités de la part de la Caisse de Maladie sans les avoir avancées ;
que de cette façon, l'employeur aurait engagé sa responsabilité contractuelle vis-à-vis du salarié qui serait en droit de réclamer les indemnités de maladie pour la période du 1er au 16 novembre 2003 qui se chiffrent, d'après la fiche de salaire du mois de novembre, au montant brut de 1.045,71 € ;
qu'à part cette revendication financière, le requérant demanda également, en vertu de la convention collective pour les électriciens, une prime de fin d'année telle que définie à l'annexe 2 de la même convention collective.

La S.A. **R.)** formula une demande reconventionnelle à hauteur de deux mois de salaire du chef de préavis non respecté par **B.)** lors de sa démission, alors que les motifs de sa démission pour faute grave seraient contestés en leur réalité et en leur précision.

Par jugement rendu contradictoirement le 14 février 2005, le tribunal du travail a :
dit la demande de **B.)** fondée à concurrence de 63,79 €,
partant condamné la S.A. **R.)** à payer à **B.)** la somme de 63,79 €, avec les intérêts légaux depuis le 6 juillet 2004, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,
dit sa demande non fondée au surplus,
dit la demande reconventionnelle de la S.A. **R.)** recevable et fondée à hauteur de 4.182,84 €,
partant condamné **B.)** à payer à la S.A. **R.)** la somme de 4.182,84 €, avec les intérêts légaux depuis le 22 novembre 2004, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,
condamné **B.)** à payer à la S.A. **R.)** une indemnité de procédure de 400 €,
condamné **B.)** aux frais.

Par exploit d'huissier du 21 mars 2005, **B.)** a régulièrement interjeté appel contre le susdit jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de déclarer la demande reconventionnelle de la S.A. **R.)** irrecevable sinon non fondée et de débouter l'intimée de toutes ses prétentions.

Quant à la recevabilité de la demande reconventionnelle

A l'appui de son recours, l'appelant expose qu'il a démissionné suivant courrier recommandé du 17 novembre 2003, que l'employeur a protesté contre la rupture suivant courrier du 21 novembre 2003, mais n'a présenté sa demande reconventionnelle qu'en date du 22 novembre 2004, donc en dehors du délai prévu par l'article 28 de la loi sur le contrat de travail, et que la demande reconventionnelle aurait dû être déclarée irrecevable ab initio ; que le délai d'une année est un délai de forclusion et que c'est dès lors à tort que le jugement attaqué a déclaré la demande recevable.

La S.A. **R.)** demande la confirmation du jugement attaqué et elle fait exposer que le délai de forclusion prévue à l'article 28.(2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne prévoit un délai de forclusion de respectivement trois mois ou une année, qu'en ce qui concerne les demandes en paiement de dommages et intérêts pour résiliation abusive du contrat de travail, ce délai de forclusion ne concernerait dès lors pas la demande en indemnité compensatoire de préavis qui, elle, resterait soumise au délai de prescription triennale.

La Cour constate que le chapitre 6 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail porte l'intitulé « La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur » et que l'article 28 de la même loi ne vise que le licenciement opéré par l'employeur et non pas la démission donnée par le salarié.

Le délai de forclusion de respectivement trois mois ou une année n'est partant pas applicable dans la présente espèce.

Le jugement attaqué est par conséquent à confirmer, quoique par des motifs différents, en ce qu'il a décidé que la S.A. **R.)** n'est pas forclose à présenter sa demande reconventionnelle.

L'appelant entend encore déduire un moyen d'irrecevabilité de la violation des articles 27 et 23 de la loi sur le contrat de travail.

Il soutient que puisqu'aucune des parties au litige n'a demandé des dommages-intérêts sur base de l'article 27 de la même loi « dans les délais légaux, aucune sanction ne serait plus concevable. »

Le moyen qui procède d'une pétition de principe et d'une mauvaise interprétation de l'article 28 de la loi sur le contrat de travail, est à rejeter.

La demande reconventionnelle est dès lors recevable.

Quant au bien-fondé de la demande

L'appelant fait plaider que l'indemnité compensatoire de préavis prévue à l'article 23 de la loi sur le contrat de travail n'est due que pour autant que le salarié n'était pas autorisé à démissionner en vertu de l'article 27 de la même loi, ce qui implique nécessairement que la juridiction de première instance aurait dû analyser si les motifs à la base de la démission constituaient une faute grave dans le chef de l'employeur.

Il estime également que le jugement attaqué a à tort décidé que la charge de la preuve incombait au salarié alors que c'est l'employeur qui est demandeur par reconvention et il appartiendrait, en vertu des principes généraux de droit, au demandeur de prouver la réalité des faits sur lesquels il base sa demande.

Quant à la charge de la preuve, s'il est exact que l'article 28.(3) de la loi du 24 mai 1989 dispose qu'en cas de contestation (du licenciement), la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur, auteur de la rupture, la logique exige qu'il en soit de même en cas de cas de démission par le salarié, dans ce cas auteur de la ruputre, et ce par application de l'article 27.(1) de la même loi, qui n'autorise chaque partie à résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, que pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Le salarié qui a démissionné pour cause de faute grave de l'employeur doit par conséquent prouver que le motif allégué correspond à la réalité.

Quant à la précision des motifs de la démission, l'appelant fait plaider que c'est encore à tort que la juridiction de première instance à reproché au salarié de ne pas avoir rédigé sa lettre de démission avec une précision suffisante, alors qu'il n'existe aucune disposition légale obligeant le salarié de préciser les motifs de sa démission avec effet immédiat.

La société intimée expose que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les motifs à la base de la démission avec effet immédiat n'étaient d'une part pas suffisamment précis et d'autre part nullement établis ; a titre subsidiaire, elle affirme que, même s'ils étaient établis, ils ne seraient pas de nature à pouvoir justifier une résiliation avec effet immédiat.

Elle présente une offre de preuve par témoins destinée à établir que les mesures prises par le gérant **K.)** étaient justifiées par le souci de rationaliser l'entreprise et n'étaient pas destinées à chicaner l'appelant.

Ainsi qu'il ressort des termes mêmes du paragraphe (3) de l'article 27 de la loi sur le contrat de travail, ses dispositions concernant la précision des motifs ne visent que le licenciement du salarié par l'employeur, mais non la démission pour motif grave du salarié.

Celle-ci n'est donc soumise à aucune règle de forme et le salarié n'est pas non plus obligé de communiquer les motifs de sa décision à l'employeur.

Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée soit par lui-même sur base de l'article 27.(1), soit, comme en l'espèce, par l'employeur sur base de l'article 23, afin de permettre aux juges du fond d'apprécier la régularité et le bien-fondé de la résiliation du contrat de travail.

La lettre de résiliation du salarié du 17 novembre 2003 permet tant à l'employeur qu'à la juridiction saisie de comprendre les motifs de la démission de l'appelant.

Afin de démontrer que les motifs à la base de sa démission étaient réels et sérieux, **B.)** offre de prouver qu'il était victime d'avertissements non justifiés, de reproches et d'injures l'ayant obligé de se soumettre à un traitement psychologique.

L'appelant offre de prouver par l'audition de six témoins les faits suivants :

« que le sieur **K.)** a depuis le mois de mai 2003, sans préjudice à la date plus exacte, commencé à faire une pression insupportable sur la partie concluante en la harcelant,
qu'il a ainsi commencé à lui adresser des lettres d'avertissement non fondées et a surveillé et contrôlé chaque pas du concluant de sorte que ce dernier se sentait continuellement observé et contrôlé,
que la situation devenait intenable au courant du mois d'août 2003, où le sieur **K.)** a traité ouvertement son salarié de con et de non-foutiste,
que lors des conversations avec le concluant, le patron se faisait un plaisir d'enregistrer sur dictaphone les dires du concluant par rapport au travail à effectuer pour lui reprocher par la suite et en se basant sur les dires du requérant, que le travail n'a pas été effectué dans les temps renseignés lors de la conversation antérieure,
que **K.)** se présenta sur chantier pour photographier non seulement le travail effectué par le salarié, mais pour photographier également le salarié pour lui reprocher par la suite qu'il a travaillé d'une façon inefficace, voire trop lente,
que **K.)** exigea des salariés de rendre compte de chaque minute de leur journée et mettaint continuellement en doute leur bonne foi par rapport au temps de travail,
qu'ainsi les salariés devaient rendre compte de chaque trajet (durée de conduite, chemin emprunté, temps de réparation chez le client) en leur reprochant chaque fois que les mêmes salariés seraient des non-foutistes et en travailleraient rien,
que lors de la vérification et du contrôle des prestations effectuées par les salariés, l'ELECTRICITE **R.** et plus particulièrement son directeur et dirigeant **K.)** reprochait à chaque fois au salarié la lenteur au travail et sur la liste des prestations effectuées journalièrement, il biffait continuellement le temps de conduite pour se rendre chez le client, avec comme résultat que les salariés n'étaient pas rémunérés pour une tâche complète mais seulement pour une tâche à temps partiel (entre 70 et 90 %),
qu'en cas de réclamation des salariés, le patron les injuriait sans cependant prendre en considération les remarques des salariés,
que la situation devenait par la suite tellement impossible que la partie requérante a dû se soumettre à un traitement psychologique et a même dû s'adresser au service de l'ASBL **M.).** »

Cette offre de preuve est pertinente et concluante.

Il échet cependant d'en retirer le bout de phrase relatif aux lettres d'avertissement, ces lettres étant versées au dossier et ne contenant rien d'autre qu'un rappel des règles administratives internes s'imposant à tous les salariés de la S.A. **R.)**.

De même, la dernière phrase concernant la nécessité pour le salarié de se soumettre à un traitement psychologique ne vise pas un fait susceptible d'être établi par des dépositiosn de témoins ; elle est également à retirer de l'offre de preuve.

L'offre de preuve de l'appelant est par conséquent à admettre dans les termes figurant au dispositif du présent arrêt.

L'offre de preuve de la société intimée est à écarter comme superfétatoire en ce qui concerne la justification des lettres d'avertissement. Pour le surplus, les faits offerts en preuve par l'intimée rentrent dans le cadre de la contre-enquête de droit.

Il échet de réserver le surplus de l'affaire jusqu'après l'accomplissement de cette mesure d'instruction.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

avant tout autre progrès en cause, admet l'appelant **B.)** à prouver par l'audition des témoins

1) **1.)** , gérant et actionnaire, demeurant à L- **(…)**,
2) **2.),** actionnaire, demeurant à F-**(…)**,
3) **3.),** ouvrier-livreur, demeurant à L- **(…)**,
4) **4.),** ouvrier-électricien, demeurant à F- **(…)**
5) **5.),** ouvrier, demeurant à F- **(…)**,
6) **6.),** demeurant à F- **(…)**

les faits suivants :

« que le sieur **K.)** a depuis le mois de mai 2003, sans préjudice à la date plus exacte, commencé à faire une pression insupportable sur **B.)** en le harcelant,
qu'il a ainsi surveillé et contrôlé chaque pas du salarié, de sorte que ce dernier se sentait continuellement observé et contrôlé,
que la situation devenait intenable au courant du mois d'août 2003, où le sieur **K.)** a traité ouvertement son salarié de con et de non-foutiste,

que lors des conversations avec le salarié, le patron se faisait un plaisir d'enregistrer sur dictaphone les dires du salarié par rapport au travail à effectuer pour lui reprocher par la suite et en se basant sur les dires du salarié, que le travail n'a pas été effectué dans les temps renseignés lors de la conversation antérieure,
que **K.)** se présenta sur les chantiers pour photographier non seulement le travail effectué par le salarié, mais pour photographier également le salarié pour lui reprocher par la suite qu'il a travaillé d'une façon inefficace, voire trop lente,
que **K.)** exigea des salariés de rendre compte de chaque minute de leur journée et mettait continuellement en doute leur bonne foi par rapport au temps de travail,
qu'ainsi les salariés devaient rendre compte de chaque trajet (durée de conduite, chemin emprunté, temps de réparation chez le client) et l'employeur leur reprochait chaque fois qu'ils seraient des non-foutistes et en travailleraient rien,
que lors de la vérification et du contrôle des prestations effectuées par les salariés, l'ELECTRICITE **R.)** et plus particulièrement son directeur et dirigeant **K.)** reprochait à chaque fois au salarié la lenteur au travail et sur la liste des prestations effectuées journalièrement, il biffait continuellement le temps de conduite pour se rendre chez le client, avec comme résultat que les salariés n'étaient pas rémunérés pour une tâche complète, mais seulement pour une tâche à temps partiel (entre 70 et 90 %),
qu'en cas de réclamation des salariés, le patron les injuriait sans cependant prendre en considération leurs remarques. »

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame le conseiller Eliane EICHER,

dit que les témoins**1.), 2.)** et **3.)** seront convoqués pour **l'enquête du mercredi, 10 mai 2006 à 9.00 heures**,

dit que les témoins **4.), 5.)** et **6.)**seront convoqués pour **l'enquête du mercredi, 17 mai 2006 à 9.00 heures,**