Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf janvier deux mille neuf.

Numéro 33745 et 33933 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, ouvrier,

appelant aux termes d'exploits de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 29 mai 2008 et 18 juillet 2008,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Martial BARBIAN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l.,

intimée aux fins des susdits exploits BIEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Pierre THIELEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 novembre 2008.

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

Par requête déposée en date du 2 juillet 2007 devant le tribunal du travail de Luxembourg, siégeant en matière de contestations entre patrons et ouvriers, A a fait convoquer la s.à r.l. B pour l'y voir condamner au paiement de divers montants d'un total de 63.513,43 €.

A l'appui de sa demande, A indiqua qu'il était au service de la s.à r.l. B depuis le 1er juin 2005, en qualité de cuisinier ; que dans la soirée du 7 août 2006, il y avait eu une altercation entre lui et le chef de cuisine C ; le gérant de la s.à r.l. B se serait précipité dans la cuisine, et sans savoir ce qui s'y passait, il l'aurait insulté ; au vu de ces faits, et des conditions de travail exécrables, il n'aurait eu d'autre choix que de démissionner avec effet immédiat de son travail, à cause des actes fautifs répétés de son employeur.

Par jugement rendu contradictoirement le 14 avril 2008, le tribunal du travail:
s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de A,
a donné acte à la s.à r.l. B qu'elle demande à titre reconventionnel la qualification en démission abusive,
a dit non fondées les demandes de A relatives à une démission pour faute de l'employeur,
avant tout progrès en cause sur le volet du travail supplémentaire, a admis A à prouver par l'audition des témoins D, E et F les faits suivants : (suit une photocopie intégrale de l'offre de preuve de 9 pages visant aussi bien à prouver les prétendus faits fautifs de l'employeur à la base de la démission du salarié (volet vidé par le même jugement) que les heures supplémentaires dont se prévaut le salarié).

Par exploit d'huissier du 29 mai 2008, A a interjeté appel contre le jugement du 14 avril 2008.

Par jugement du 10 juin 2008, le même tribunal, reconnaissant qu'il y avait une erreur matérielle dans le dispositif du jugement du 14 avril 2008 en ce que le témoin D avait été écarté dans les motifs, mais retenu dans le dispositif, a dit que seuls les témoins E et F devaient être entendus.

Par exploit d'huissier du 18 juillet 2008, A a interjeté appel contre ce jugement du 10 juin 2008.

Par ordonnance du 26 septembre 2008, la jonction des deux appels a été ordonnée.

L'appelant demande à la Cour de réformer le jugement attaqué, de dire que le fait d'écarter un témoin sans l'avoir entendu pour avoir un prétendu intérêt à l'issue du litige constitue une violation de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, partant de réformer le jugement et d'admettre l'appelant à prouver le volet relatif au travail supplémentaire par l'audition de D, en plus des autres témoins déjà cités.

L'appel est « basé sur ce que le jugement entrepris cause torts et griefs à la partie appelante en ce que le premier juge a estimé que les demandes de A relatives à une démission pour faute de l'employeur sont non fondées et qu'il a décidé que D aurait un "intérêt certain dans l'issue de ce litige" et que, partant, "il n'y pas lieu de l'entendre".

A l'appui de son recours, il expose que dans la soirée du 7 août 2006, une altercation a eu lieu entre lui et le chef cuisinier de la société B, C ; que cette altercation a dégénéré dans la mesure où il a été menacé par C à l'aide d'un couteau de cuisine ; que lorsque Monsieur G, gérant et actionnaire de la société B, fut alerté par le grabuge, il se précipita en cuisine et commença, sans le moindre motif valable et avant même de savoir ce qui s'était réellement passé, à insulter grossièrement l'appelant auquel il cria : « t'es qu'une merde et si tu veux partir, tu peux partir sur-le-champ et même sans salaire ».

Il affirme que c'est à tort que le tribunal de première instance a estimé qu'il n'y a pas de preuve de la démission pour faute de l'employeur, alors que la partie intimée n'a à aucun moment contesté la démission dans son principe ; que par conséquent, il est incontestable qu'il a expressément démissionné de son poste de travail suite à ladite altercation suivie de graves injures de la part de son employeur ; qu'il est de jurisprudence constante que des injures graves proférées par l'employeur à l'encontre de son employé justifient la décision de ce dernier de démissionner avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur (CSJ 9 décembre 1993, Multi-cars F. Jastrow et Cie c/ Somers).

La s.à r.l. B fait exposer que c'est à juste titre que le tribunal de première instance a écarté le témoignage de D.

Elle relève appel incident contre le jugement du 14 avril 2008 en ce qu'il a admis F comme témoin en soutenant que ce dernier avait formulé contre elle les mêmes demandes que A et que par ailleurs il n'avait travaillé que pendant 8 heures les jours où il était à son poste, de sorte qu'il ne pouvait pas utilement déposer comme témoin.

Elle s'empare ensuite de l'article L.124-4 du code du travail aux termes duquel le salarié doit non seulement résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste, mais également respecter un délai de préavis égal à la moitié du délai que doit respecter l'employeur.

Elle rappelle qu'en l'occurrence, l'appelant était aux services de la société B depuis le 1er juin 2005, de sorte qu'en date du 7 août 2006, il aurait dû respecter un délai de préavis d'un mois; que la seule exception au respect de ce délai de préavis est constituée par l'article L.124-10 du code du travail selon lequel « chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis (…) pour un ou plusieurs motifs graves » ; qu'en l'espèce, l'appelant, dans sa requête, avoue avoir démissionné avec effet immédiat en date du 7 août 2006 ; qu'au cas où la faute grave est invoquée par le salarié, la charge de la preuve lui incombe.

Elle verse des attestations testimoniales au moyen desquelles elle entend contredire les affirmations du salarié et établir que ce dernier est tout simplement parti sans prévenir, de sorte qu'il ne saurait y avoir démission pour faute grave de l'employeur.

Elle demande par conséquent la condamnation de A au paiement d'un mois de préavis à raison de 1.929,40 € ainsi que de 2.000 € à titre de dommages et intérêts.

L'appelant admet avoir démissionné mais précise que le salarié n'est pas tenu, contrairement à l'employeur, de motiver la résiliation avec effet immédiat au moyen d'une lettre recommandée, de sorte que sa démission ne saurait être considérée comme abusive de plein droit lorsqu'elle est dépourvue de toute formalité.

Il conteste le caractère pertinent des attestations versées par la société intimée et répète que la faute grave de cette dernière est prouvée par l'attestation du témoin D qui ne devrait pas être écartée.

<u>Quant à l'admission des témoins D et F</u>

Aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile « chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice ».

Cette disposition, introduite par le règlement grand-ducal du 22 août 1985, a eu pour effet d'abolir les anciens reproches contre les témoins.

Il est admis que le simple fait pour un tiers d'avoir un intérêt à l'issue du procès n'est pas suffisant pour lui dénier l'objectivité requise pour témoigner, et pour l'écarter ainsi comme témoin.

Tel est le cas pour les témoins D et F qui auraient des procès semblables contre le même employeur.

Les peines pénales prévues aux articles 215 et suivants du code pénal réprimant le faux témoignage doivent être considérées comme suffisamment dissuasives à l'égard de témoins enclins à accorder une préférence à leurs propres intérêts éventuels dans leurs dépositions, au préjudice de la vérité objective.

Par ailleurs, F a signé un reçu pour solde de tout compte en faveur de la s.à r.l. B en date du 31 août 2006 et ne saurait partant en principe plus être considéré comme étant en litige avec l'intimée.

Il s'ensuit que l'appel principal est fondé et qu'il échet d'admettre D comme témoin.

L'appel incident visant le témoin F n'est pas fondé.

<u>Quant à la démission de l'appelant</u>

Le jugement attaqué base son rejet des demandes du salarié relatives à son préjudice sur les motifs essentiels suivants :
« Le Tribunal se doit de constater qu'il ignore tout sur le moment et la façon dont A aurait apparemment démissionné de son poste de cuisinier.(…)
Faute de preuve de cette démission, la version des faits de A n'est pas établie, et ces demandes relatives à des préjudices sont à déclarer non fondées. »

La démission en question à la date du 7 août 2006 n'est cependant pas seulement invoquée par le salarié, mais également par l'employeur qui reproche précisément à l'appelant d'avoir démissionné sans motifs et qui base sa demande reconventionnelle sur cette démission.

La réalité de la démission de l'appelant est ainsi établie.

Quant au caractère justifié de la démission

L'appelant réitère son offre de preuve visant les faits survenus le 7 août 2006 et notamment les injures dont il aurait été victime et qui auraient motivé sa démission.

A ce sujet, une attestation testimoniale établie par D porte « que suite à une altercation entre l'appelant et le chef de cuisine, l'appelant a été menacé avec un couteau de cuisine et que lorsque le gérant G est arrivé, il a tout de suite insulté l'appelant en lui disant « tu n'est qu'une merde et si tu veux partir, tu peux partir sur le champ et même sans salaire ».

Il est vrai que les faits attestés ne sont pas datés. Cette omission ne porte cependant pas à conséquence puisque les faits relatés sont nécessairement concomittants avec la démission du salarié, la date du 7 août 2006 étant également celle de sortie figurant sur la fiche de salaire de l'appelant.

Les attestations testimoniales H et C affirmant que l'appelant est parti de son lieu de travail sans prévenir sont conciliables avec celle de D dans la mesure où, suite aux injures dont il était l'objet, l'appelant est parti, sa démission n'était soumise à aucune forme spéciale et qu'il n'avait notamment pas à en fournir les motifs au garçon de cuisine H ni au chef cuisinier C.

Les injures proférées par le gérant G, invoquées comme motif de la démission étant établies et suffisamment graves pour justifier la démission, il échet de déclarer que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail entre parties a eu lieu suite à la faute de l'employeur.

Quant aux montants à allouer du chef de préjudices matériel et moral

La Cour estime, en prenant en considération la durée des relations de travail, l'âge du salarié et la nature de ses fonctions, que la perte matérielle en relation causale avec la résiliation abusive est à fixer à deux mois de salaire.

Le montant du salaire ressort des fiches de salaire et correspond au montant mensuel demandé de 2.738,39 €.

Le préjudice matériel est partant de 2 x 2.738,39 = 5.476,78 €.

Dans les circonstances de l'espèce, le préjudice moral est équitablement réparé par l'allocation d'un montant de 2.000 €.

Quant à la demande reconventionnelle

La démission du salarié étant justifiée, la demande reconventionnelle de la société intimée basée sur la démission abusive du salarié est à déclarer non fondée.

Quant à l'offre de preuve

Le volet de l'affaire relatif au bien-fondé de la démission du salarié étant évacué par le présent arrêt, il échet de le supprimer dans le libellé ambigu de l'offre de preuve telle qu'admise par le jugement du 14 avril 2008.

Quant à l'indemnité de procédure

L'appelant sollicite une indemnité de procédure de 1.000 €.

Cette demande est justifiée à concurrence de 500 €, montant qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'appelant.

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 les appels principal et incident,

déclare l'appel incident non fondé et en déboute,

déclare l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le témoin D peut être entendu à l'enquête ordonnée par le jugement du 14 avril 2008,

dit que les alinéas 2 à 4 de la même offre de preuve visant les faits du 7 août 2006 sont rayés,

dit que la démission de A est justifiée par la faute grave de la s.à r.l. B,

déclare la demande de l'appelant fondée à concurrence de 5.476,78 € du chef de préjudice matériel et de 2.000 € du chef de préjudice moral,

condamne la s.à r.l. B à payer à A la somme de 7.476,78 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la s.à r.l. B,

condamne la s.à r.l. B à payer à A une indemnité de procédure de 500 €,

condamne la s.à r.l. B aux frais et dépens de l'instance,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg.