Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq mars deux mille neuf.

Numéro 33493 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 19 mars 2008,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Frank WIES, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société à responsabilité limitée B s.àr.l. (anc. (…)),

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 janvier 2009.

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

Par requête déposée en date du 2 octobre 2006 devant le tribunal du travail de Luxembourg, A a fait convoquer son ancien employeur, la s.à r.l. B, actuellement (…), pour la voir condamner au paiement de divers montants d'un total de 17.056,95 €.

A l'appui de sa demande, A fit valoir qu'il avait été engagé comme dessinateur technique depuis le 1er septembre 1992 par la s.à r.l. B ; que par courrier recommandé du 9 juin 2006, il a été licencié avec préavis ; que durant ce préavis, il a été licencié avec effet immédiat en date du 24 juillet 2006.

Le salarié contesta tant la précision de la lettre de licenciement que la réalité des motifs invoqués.

Par jugement rendu contradictoirement le 21 janvier 2008, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat justifié et débouté A de ses demandes.

Par exploit d'huissier du 19 mars 2008, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Il demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement abusif, de faire droit à sa demande présentée en première instance et de le décharger de la condamnation encourue envers l'ETAT.

Exposé des moyens :

Quant à la précision des motifs du licenciement

La lettre de licenciement avec effet immédiat est rédigée comme suit :
" Sehr geehrter Herr A,
Nachdem Sie auch unsere Abmahnung vom 20. Juli 2006 ignoriert haben, und heute wieder erst gegen 7.45 Uhr zur Arbeit erschienen sind, werden wir Ihr Verhalten nicht dulden und kündigen Sie hiermit fristlos mit sofortiger Wirkung.
Wir bitten Sie, Firmeneigentum, wie Schlüssel, Aufzeichnungen und Unterlagen bis Mittwoch, den 26. Juli 2006 zu Arbeitsbeginn zurückzugeben und gleichzeitig Ihren Schreibtisch von privaten Dingen zu räumen.
Ihre Personalunterlagen und auch die nächste Lohnabrechnung werden wir Ihnen umgehend an Ihre Privatadresse senden.
Hochachtungsvoll
C
B s.à r.l."

L'appelant invoque l'imprécision de la lettre en question au motif qu'elle était rédigée en langue allemande et que le requérant, qui est francophone, ne maîtrise pas cette langue, ainsi qu'au motif que l'employeur n'a pas énoncé avec précision les circonstances qui seraient de nature à conférer au fait reproché les caractères d'un motif grave rendant immédiatement impossible la continuation de la relation de travail pendant le reste de la période de préavis.

La société intimée fait plaider que le renvoi dans la lettre de licenciement avec effet immédiat à un avertissement prononcé contre le salarié quatre jours plus tôt, tout en indiquant avec précision le nouveau fait survenu depuis le dernier avertissement, satisfait pleinement au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Elle ajoute que les faits reprochés au salarié, à savoir un énième retard malgré deux avertissements du 30 juin 2003 et du 13 décembre 2004, un licenciement avec préavis du 9 juin 2006 suivi d'un avertissement du 20 juillet 2006 qui fait partie intégrante de la motivation, constituent un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat sans qu'il soit nécessaire de fournir encore de plus amples précisions.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

L'appelant ne conteste pas être venu en retard de 45 minutes le jour de son licenciement.

Il relève cependant que la lettre de licenciement ne mentionne qu'un seul retard, en l'espèce celui de 45 minutes du 24 juillet 2006.

Il expose que le fait lui reproché ne peut en aucun cas être considéré comme étant une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien de la relation de travail ; que cette relation de travail aurait de toute façon pris fin en date du 14 décembre 2006 étant donné qu'un licenciement avec préavis avait déjà été prononcé par l'employeur le 9 juin 2006.

La s.à r.l. B rappelle que l'appelant a tout d'abord été licencié avec préavis par courrier recommandé du 9 juin 2006 ; qu'il n'a jamais demandé à connaître les motifs de son licenciement avec préavis, ni contesté ce licenciement ; qu'il a finalement été licencié avec effet immédiat en date du 24 juillet 2004 après qu'il ait méconnu un avertissement prononcé à son égard le 20 juillet 2006.

Elle affirme que la lettre d'avertissement du 20 juillet 2006 fait partie de la lettre de licenciement alors que celle-ci a clairement rappelé l'avertissement du 20 juillet 2006 : « nachdem Sie auch unsere Abmahnung vom 20. Juli 2006 ignoriert haben ».

Elle rappelle la jurisprudence selon laquelle la nouvelle faute commise par un salarié autorise l'employeur à invoquer à nouveau les griefs antérieurs déjà sanctionnés par des avertissements ensemble avec le nouveau grief pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Elle fait exposer que l'appelant devait être présent au bureau de la société à partir de 7.00 heures du matin pour répondre aux appels téléphoniques des clients ; que malgré les nombreuses remontrances verbales reçues à ce sujet, il n'arrivait systématiquement qu'entre 7.15 heures et 7.20 heures au bureau, de sorte que les clients ne pouvaient joindre personne au téléphone pendant ce temps là.

Elle offre de prouver par témoins les différents faits reprochés au salarié.

L'appelant demande le rejet de ces offres de preuve au motif qu'elles tendent à établir des faits non expressément contenus dans la lettre de licenciement du 24 juillet 2008.

Discussion :

Le salarié conteste en l'espèce la régularité et la validité du licenciement avec effet immédiat intervenu pendant la période de préavis du licenciement prononcé antérieurement.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que les obligations et les droits des parties au contrat de travail ne sont pas modifiées pendant le délai de préavis, de sorte que le salarié a l'obligation comme l'employeur d'exécuter normalement le contrat ; qu'il en résulte que les fautes commises par l'une des parties pendant cette période doivent être sanctionnées de la même manière que celles commises au cours de l'exécution du contrat de travail.

Il y a lieu de se rapporter au contenu de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 24 juillet 2006 rédigée en langue allemande et reproduite ci-avant pour apprécier la question de la précision de la motivation.

Il convient de relever que si l'article L. 124 -10.(3) du code du travail stipule que les faits gisant à la base d'un licenciement sans préavis doivent être énoncés avec précision, force est de constater que le code du travail ne fait aucune obligation à l'employeur quant à la langue à utiliser pour la rédaction de cette dernière ni ne prévoit de sanctions à cet égard, laissant partant à l'employeur le choix de la langue de rédaction de la lettre de licenciement respectivement de la lettre de motivation.

Si, en présence d'un salarié francophone, le bon sens aurait commandé que la rédaction de la lettre de licenciement se fasse en français, qui est l'une des trois langues officielles au Grand-Duché de Luxembourg, l'utilisation en l'occurrence de l'allemand, en l'absence de contraintes légales, n'entache pas le licenciement, en tant qu'acte juridique, dans sa validité et régularité, ce d'autant plus que dans sa rédaction allemande, la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par l'article précité.

La Cour constate finalement, en présence des nombreux moyens juridiques soulevés par le salarié dans le cadre de son action judiciaire, que ce dernier a bien compris et perçu le sens de la lettre de licenciement incriminée et a dès lors parfaitement et utilement pu préparer sa défense, de sorte qu'en l'absence d'un préjudice résultant pour ce dernier de l'ignorance de la langue allemande employée en l'espèce, aucune sanction ne peut être retenue à cet égard et le moyen soulevé est partant à écarter.

Le salarié fait encore grief au tribunal du travail de ne pas s'être prononcé sur le moyen pris de l'absence de précision dans la lettre de licenciement des

circonstances qui seraient de nature à conférer au fait reproché les caractères d'un motif grave rendant immédiatement impossible la continuation de la relation de travail pendant le reste de la période de préavis ; il maintient finalement comme en première instance que la lettre de licenciement ne contiendrait qu'un fait unique justifiant ce dernier à savoir le retard du 24 juillet 2006, de sorte que ce serait à tort que les premiers juges auraient déclaré le licenciement justifié sur base des motifs qui ne figurent pas dans la lettre de licenciement, autrement dit en se référant aux faits contenus dans la lettre d'avertissement du 20 juillet 2006.

La lettre de licenciement avec effet immédiat du 24 juillet 2006 indique : *« Nachdem Sie auch unsere Abmahnung vom 20. Juli 2006 ignoriert haben, und heute wieder ……. »*

Dès lors que la prédite lettre de licenciement renvoie expressément à un avertissement notifié au salarié le 20 juillet 2006, et qu'elle souligne la récidive dans le comportement du salarié, le motif du licenciement ne réside pas en l'espèce, comme le soutient l'appelant, dans un fait unique à savoir le retard du 24 juillet 2006, mais bien dans la répétition des retards injustifiés, de sorte que cette répétition du comportement fautif du salarié, à la supposer établie, engendre par elle-même, sans qu'il soit besoin de précision à cet égard, une conséquence grave ou une perturbation sérieuse de l'organisation de l'entreprise.

Il y a lieu de constater que depuis 2003, date du premier avertissement versé en cause, la cause principale de la mésentente entre les parties réside dans les retards répétés du salarié, qui préférait ses obligations familiales, puisqu'il devait conduire ses enfants à l'école le matin lorsque son épouse était professionnellement empêchée de le faire, à ses devoirs professionnels, arriver à 7 heures du matin au bureau.

Concernant ensuite la gravité des faits reprochés au salarié, la Cour relève que le non-respect par un salarié de son horaire de travail constitue une insubordination et un refus d'ordre.

Le refus d'ordre, pour pouvoir constituer un motif grave justifiant un congédiement sans préavis, doit en principe être persistant, systématique et répété afin d'éviter que le licenciement ne puisse procéder d'une réaction précipitée d'un employeur exaspéré à la suite d'un écart unique de son salarié.

En effet par son comportement répété, systématique et délibéré, le salarié rend impossible la continuation d'une relation normale de travail.

En l'espèce, il résulte des nombreux avertissements délivrés à A depuis 2003, non seulement que ce dernier arrivait systématiquement et de façon répétée en retard à son lieu de travail le matin, mais encore de façon injustifiée puisque le salarié est

toujours resté en défaut de prouver que l'horaire de travail lui permettait de débuter après 7 heures du matin.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a décidé que les excuses avancées par le salarié pour expliquer ses arrivées tardives, à savoir sa présence au-delà de l'horaire normal de travail le soir, ne justifiaient pas ses retards, dès lors que l'employeur avait organisé ensemble avec le salarié ses services de telle façon que la présence du salarié était requise dès 7 heures du matin.

Le jugement de première instance est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu le 24 juillet 2006 régulier et justifié et débouté le salarié de ses demandes en indemnisation.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, sa décision est également à confirmer en ce qu'il a condamné l'appelant, compte tenu du licenciement justifié, à payer à l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 21.818,53 euros. Il convient d'ailleurs de souligner que cette condamnation n'est ni critiquée ni même mentionnée dans l'acte d'appel ou les conclusions subséquentes de l'appelant.

L'appelant qui, en instance d'appel, a réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros doit en être débouté, alors que la partie qui succombe dans ses moyens ne peut prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'intimée qui a relevé appel incident contre la décision du tribunal du travail l'ayant débouté de sa demande en octroi d'une indemnité de procédure en première instance réitère cette demande en instance d'appel ; elle réclame encore pour l'instance d'appel une indemnité sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à concurrence de 1.000 euros.

Au vu de l'issue positive du litige tant en première instance qu'en instance d'appel, il paraît inéquitable de laisser à la charge de l'intimée une partie des frais exposés par elle, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer un indemnité de procédure pour l'instance de premier degré et pour l'instance d'appel de 750 euros chacune. L'appel incident est partant fondé.

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,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel principal non fondé ;

Déclare l'appel principal fondé ;

Réformant ;

Condamne A à payer à B SARL une indemnité de procédure de 2 x 750 euros pour les deux instances.

Confirme le jugement pour le surplus ;

Rejette la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET qui affirme en avoir fait l'avance.