Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf juillet deux mille neuf.

Numéro 33976 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 18 août 2008,

comparant par Maître Alex ENGEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(…),

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 avril 2009.

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

Par requête adressée au tribunal du travail de Luxembourg le 29 novembre 2007, B a critiqué d'abusif le licenciement avec effet immédiat lui notifié par son employeur, la société à responsabilité limitée A, le 21 février 2007 et a réclamé pour le préjudice moral subi la somme de 4.500 € ainsi que 25.000 euros pour le préjudice matériel, une indemnité compensatoire de préavis de 21.318 €, une indemnité de départ de 7.106 € ainsi qu'une prime pour les années 2005 et 2006 (577 € + 500 €) de 2.077 €.

B a été au service de la société employeuse, qui a repris la société anonyme C, depuis le 1er décembre 1993, d'abord en qualité de vendeur, pour ensuite être muté à l'entretien et au nettoyage des pompes et à la prise en charge des camions des fournisseurs d'essence jusqu'au jour de son licenciement avec effet immédiat.

L'employeur lui reproche en premier lieu d'avoir nettoyé, en date du 3 février 2007, des pompes à essence à l'aide d'un nettoyeur haute pression, nettoyage qui aurait engendré une panne des pompes à essence no 14, 9, 11, 12, 18 et 8, du fait qu'il se serait fait à hauteur des ouvertures des cartes de crédit, ensuite, d'avoir en date du même jour, aspergé et mouillé un chauffeur de camion lors de ce nettoyage, avec la considération que ces deux faits étaient déjà précédés d'un avertissement lui délivré le 23 mars 2006.

Le salarié a contesté tant la précision que la réalité et la gravité des motifs gisant à la base du congédiement pour conclure au caractère abusif de ce dernier.

Par un jugement du 21 mars 2008 le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, ordonné une comparution personnelle des parties.

Suite à l'exécution de cette mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 13 juin 2008, dit que le licenciement avec effet immédiat du 21 février 2007 est abusif, condamné la s.à r.l. A à payer à B la somme de 30.424 euros avec les intérêts légaux, débouté B de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi et du chef de primes pour 2005 et 2006, condamné la s.à r.l. A à payer à B le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure et condamné la s.à r.l. A à tous les frais et dépens de l'instance.

Par exploit de l'huissier de justice Gilles Hoffmann, en remplacement de Carlos Calvo de Luxembourg, du 18 août 2008, la société employeuse a régulièrement relevé appel contre les deux jugements précités.

Jugement du 21 mars 2008

L'appelante reproche tout d'abord aux juges de première instance d'avoir écarté le point 3 de la lettre de licenciement, au motif que la lettre d'avertissement n'était pas annexée à la lettre de congédiement, dès lors que la référence à une lettre d'avertissement reçue par le salarié était précise.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que, « même si le motif a fait l'objet d'un avertissement, l'employeur est tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement », de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

L'appelante reproche encore au tribunal du travail d'avoir ordonné une comparution personnelle des parties ; elle considère que les pièces versées par elle en première instance, plus précisément l'attestation testimoniale de Madame D, la déclaration de l'entreprise E, l'attestation testimoniale de Monsieur F de l'entreprise E (nouvelle pièce versée en instance d'appel), les deux factures de la prédite entreprise, les enregistrements des caméras de surveillance auraient dû suffire à établir la réalité et la gravité des faits reprochés au salarié, ce d'autant plus que le tribunal du travail avait d'ores et déjà retenu que les faits, à les supposer établis, étaient d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement sans préavis.

Aux termes de l'article 349 du nouveau code de procédure civile : « les mesures d'instruction, dont la comparution personnelle des parties, peuvent être ordonnées en tout état de cause et d'office (article 348 du même code), dès lors que le juge ne dispose pas d'éléments suffisants pour statuer ».

Il s'en suit qu'il n'appartient pas aux parties de mettre en cause, de critiquer l'opportunité d'une mesure d'instruction ordonnée par le tribunal ayant estimé que les éléments et les pièces en sa possession n'étaient pas suffisants pour lui permettre de toiser immédiatement le litige.

La Cour tient à relever que les pièces versées par l'employeur ne donnent aucune indication, ni sur les circonstances exactes, le déroulement précis des faits reprochés au salarié, ni sur l'origine des pannes, de sorte qu'une comparution personnelle des parties s'imposait pour permettre au tribunal d'apprécier en pleine connaissance de cause et en présence des contestations du salarié, de rechercher la vérité.

Le jugement a quo est dès lors à confirmer en ce qu'il a ordonné une comparution personnelle de parties.

Jugement du 13 juin 2008

L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir retenu concernant le premier motif du licenciement, qu'il n'était pas établi que le salarié avait vraiment eu l'intention de causer un dommage aux pompes litigieuses, dès lors que l'employeur ne lui a jamais reproché une faute intentionnelle, mais plutôt d'avoir exécuté son travail avec une négligence gravissime, négligence qui résulterait à suffisance de droit des pièces produites.

Que ce serait encore à tort que le tribunal n'a pas pris en compte, concernant le deuxième motif allégué, l'attestation du témoin D et a partant rejeté ce grief sur base des seules déclarations du salarié et de son ami.

Finalement, la société employeuse estime que si les faits ne suffisaient pas à justifier un licenciement avec effet immédiat, ils devraient néanmoins justifier un licenciement avec préavis, de sorte que le salarié ne pourrait prétendre à une indemnisation au-delà de son préavis.

Le salarié conclut, par application de la motivation des premiers juges, à la confirmation pure et simple des jugements attaqués.

Concernant le premier reproche fait au salarié, la Cour relève qu'il est constant en cause que B effectuait le nettoyage des pompes déjà depuis 8 à 10 ans sans le moindre incident, que les photos des caméras vidéo versées en cause ne renseignent aucune faute de la part de ce dernier dans la façon de nettoyer les pompes à essence au moyen d'un nettoyeur à haute pression, que les déclarations des parties faites lors de la comparution personnelle des parties devant les premiers juges le 5 mai 2008 sont contradictoires, de sorte que la preuve de la faute du salarié laisse d'être rapportée.

Concernant l'attestation testimoniale rédigée par D, il échet sinon de l'écarter, du moins de l'approcher avec circonspection, alors que cette dernière, dans sa qualité de responsable de la station d'essence, s'est présentée à la comparution personnelle des parties pour représenter l'employeur, dès lors en lieu et place de ce dernier, de sorte qu'elle est en fait à considérer comme partie et non plus comme témoin.

Finalement, s'il résulte bien des autres pièces versées qu'en date du 3 février 2007 certaines pompes à essence sont tombées en panne et que ces pannes étaient dues à des infiltrations d'eau, il laisse d'être prouvé que le salarié est à l'origine de ces dégâts, ce d'autant plus qu'il est avéré que les pompes à essence « pay and pump »

tombaient régulièrement en panne sans que la cause de ces défectuosités ne soit connue, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le premier reproche fait au salarié dans la lettre de licenciement n'est pas établi et le jugement est à confirmer en ce sens.

Pour être complet, la Cour relève que si un employeur impose à son salarié de nettoyer des pompes à essence près desquelles figure un système de carte de crédit avec un nettoyeur à haute pression , il prend non seulement le risque de voir tomber en panne ces pompes, mais est également responsable des dégâts qui en résultent, dès lors que cette méthode de travail hautement agressive doit nécessairement et inévitablement entraîner des inconvénients à un système aussi fragile et délicat que celui des « pay and pump ».

L'employeur reproche ensuite à B d'avoir en date du 3 février 2007 aspergé et mouillé un chauffeur de camion lors du même nettoyage.

A cet égard la Cour relève que D, dont la déposition est toujours à approcher avec circonspection, ne fait que rapporter les dires du client-chauffeur mécontent ; alors que le témoin G, par contre, était présent sur les lieux lorsque le client , se prétendant aspergé par B, discutait avec ce dernier ; le témoin G est formel pour dire que c'est le client qui s'est mis dans la trajectoire du nettoyeur à haute pression manié par le salarié qui essayait de l'éviter ; il suit des considérations qui précèdent que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que ce fait n'avait pas non plus été rapporté.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif.

Concernant les montants alloués au salarié en première instance, la Cour constate que le tribunal du travail a fait une juste appréciation de la situation matérielle et financière de ce dernier après son congédiement, de sorte que, par adoption des motifs des premiers juges, le jugement est à confirmer.

<u>Demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile</u>

L'appelant sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros, tandis que l'intimé en sollicite une de 1.500 euros.

La partie qui succombe dans ses moyens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de l'employeur est à rejeter.

Eu égard à l'issue positive du litige pour le salarié, il paraît inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, de sorte que sa demande est fondée à concurrence de 750 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

Déclare l'appel recevable ;

Le dit cependant non fondé et en déboute ;

Confirme le jugement déféré ;

Condamne la société A à payer à B une indemnité de procédure de 750 euros ;

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

Condamne la société A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître TURK qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.