Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille dix.

Numéro 32746 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A, employé privé, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 9 juillet 2007,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Fernand BENDUHN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B 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 ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Roger NOTHAR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 mai 2009.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 septembre 2003, A a fait convoquer son ancien employeur, la S.A. B, devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer le montant de 100.000 € à titre de préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement nul, sinon abusif, ainsi que le montant de 2.367,08 € à titre de prime de fin d'année pour l'année 2003.

A l'appui de sa demande, le requérant exposa qu'il avait été engagé par la partie défenderesse en qualité de responsable d'exploitation le 1er janvier 2001 pour être licencié avec préavis par courrier recommandé du 14 mai 2003.

Par jugement rendu contradictoirement le 29 mars 2007, le tribunal du travail, après avoir constaté que le salarié ne bénéficiait pas de la protection prévue par l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et que l'article 15.5.1. de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation était inapplicable au litige, a déclaré les motifs du licenciement suffisamment précis et admis la S.A. B à les prouver par l'audition de témoins.

Le même jugement a déclaré d'ores et déjà non fondée la demande de A en nullité du licenciement et celles relatives au préjudice matériel et au paiement d'une prime de fin d'année.

Par exploit d'huissier du 9 juillet 2007, A a interjeté appel contre ce jugement.

<u>Quant à la recevabilité de l'appel</u>

La société intimée se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'appel quant au délai et estime qu'il appartient à l'appelant de verser une preuve de la notification du jugement de première instance.

Dans ses dernières conclusions, elle conclut à la recevabilité de l'appel en soulignant que le jugement a été notifié le 16 mai 2007 à l'appelant et que ce

dernier, demeurant en France, a bénéficié d'un délai d'appel de 55 jours, se terminant seulement le 10 juillet 2007.

Il est constant en cause que la notification du jugement du 29 mars 2007 a été faite à l'appelant le 16 mai 2007 et que ce dernier a relevé appel le 9 juillet 2007, alors que le délai d'appel a expiré seulement le 10 juillet 2007.

L'appel est par conséquent recevable.

Quant à la prétendue nullité du licenciement

L'appelant conclut en ordre principal à voir dire que le licenciement du 14 mai 2003, intervenu pendant la maladie valablement dénoncée à l'employeur, est nul et de nul effet, et est par conséquent à considérer comme acte abusif et vexatoire.

Le jugement entrepris a correctement retenu que l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (actuellement l'article L.126-6. du code du travail) ne prévoit pas la possibilité de prononcer la nullité du licenciement en cas de congédiement irrégulier d'un salarié, de sorte que la demande en nullité du licenciement est à rejeter.

Quant à la protection du salarié contre le licenciement

L'appelant fait exposer qu'il est acquis par les vingt-quatre certificats et pièces médicales déjà produits devant les premiers juges qu'il souffrait depuis avril 2003 d'une grave maladie psychosomatique due au stress continuel auquel il a été soumis par le directeur de B, C, qui s'est efforcé de lui imputer le dysfonctionnement généralisé de toute l'entreprise causé en réalité par l'inaction totale de C ; qu'à l'époque du licenciement, cette maladie de l'employé était connue de l'employeur depuis longtemps pour avoir été portée à sa connaissance par des certificats médicaux envoyés par l'intéressé à B ; que la présentation d'un nouveau certificat au mois de mai 2003 n'était plus nécessaire puisque la maladie existait déjà depuis plus d'un mois.

Il ajoute que d'autre part c'est à tort que le tribunal a refusé d'appliquer la convention collective de travail pour le métier d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation de juillet 2000 et plus particulièrement son article 15.5.1, prévoyant qu'un essai de reprise de travail d'une journée entre deux certificats d'incapacité de travail ne constitue pas une interruption de la période de maladie.

La société intimée réplique que cette convention collective précise expressément qu'elle s'applique « à tous les ouvriers effectuant des travaux d'installation sanitaire, d'installation de chauffage et de climatisation sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg » ; que A n'est cependant pas ouvrier mais bien employé privé, comme cela ressort d'ailleurs de la requête introductive d'instance ; que par ailleurs, l'appelant ne peut bénéficier des termes de cette convention collective alors qu'il occupait au sein de B S.A. un poste de direction effective.

Elle ajoute que l'article 35 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail précise que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir l'employeur, et le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible ; que dans le cas d'espèce, A a été licencié en date du 14 mai 2003, date à laquelle la lettre de licenciement a été postée ; qu'il avait été prévenu par C le matin même du 14 mai 2003 de son licenciement, lors d'une entrevue dans les locaux de B S.A. ; que ce n'est qu'après cette entrevue lui annonçant son licenciement qu'il s'est absenté de son poste de travail ; qu'il a quitté les locaux de l'entreprise sans prévenir C, ni même une autre personne, qu'il était souffrant.

L'argument de l'appelant d'après lequel il tomberait sous la protection de l'article 15.5.1 de la convention collective de travail pour le métier d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage, et que par conséquent il n'aurait pas besoin de remplir les obligations incombant au salarié en cas d'incapacité de travail, à savoir celle de prévenir son employeur le jour même de la survenance de l'empêchement et de lui soumettre un certificat médical dès le troisième jour, ne saurait être admis.

Tout en reconnaissant qu'il n'était pas ouvrier au sens courant de ce terme, l'appelant, qui se qualifie lui-même d'employé privé, soutient qu'il n'exerçait pas de poste de direction dans la société intimée, et que le terme d'« ouvrier » viserait toute personne exerçant une activité quelconque dans les branches visées par la convention.

Cette interprétation constitue cependant une dénaturation du texte clair de la convention et le terme d'« ouvrier » doit prendre la signification généralement admise en droit du travail, à savoir celle de salarié exerçant une activité principalement manuelle, ce qui n'est pas le cas de l'appelant.

C'est par conséquent par adoption des motifs du jugement entrepris qu'il échet de décider que ladite convention n'est pas applicable en l'espèce.

Il est par ailleurs établi que le salarié s'était absenté le 14 mai 2003 au matin et que l'employeur était sans nouvelle de lui au moment où il a procédé à son licenciement.

Le jugement entrepris a dès lors pu décider à juste titre que le salarié ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6. du code du travail.

Quant au bien-fondé du licenciement

L'appelant conteste la précision des motifs du licenciement.

Il en conteste également le sérieux et la gravité.

Selon lui, il se dégage en outre des pièces produites devant les premiers juges qu'il s'est efforcé de donner satisfaction aux clients dont les doléances et critiques ont été adressées essentiellement au chef de la S.A. B, c'est-à-dire à son administrateur-directeur C.

Il affirme que les témoins D et E sont incapables d'être entendus comme témoins pour être respectivement administrateur-délégué et « support services manager » de B.

La société intimée interjette appel incident contre le jugement entrepris « en ce qu'il n'a pas tout simplement déclaré les motifs du licenciement justifiés et légaux ».

La Cour adopte la motivation de la décision entreprise aux termes de laquelle elle arrive à la conclusion que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante et qu'à les supposer établis, ils sont suffisamment graves pour justifier le licenciement.

Quant à la réalité des motifs du licenciement, et en présence des contestations du salarié à ce sujet, le tribunal du travail a décidé à juste titre d'ordonner une enquête pour permettre à la S.A. B d'en rapporter la véracité.

L'appel incident de la S.A. B est partant à rejeter.

Quant à l'audition des témoins D et E, il est constant en cause que D a démissionné de son poste d'administrateur-délégué dès le 17 mai 2006, et que E, occupant la fonction de « support services manager » n'a jamais pu être considéré comme représentant la société intimée.

Le jugement entrepris a dès lors correctement pu décider que les deux témoins proposés étaient admissibles.

Quant aux préjudices matériel et moral

Il échet de confirmer, par adoption des motifs, le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande de A en réparation du préjudice matériel non fondée et en ce qu'il a réservé la demande concernant le préjudice moral.

Quant à la prime de fin d'année

C'est également à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a relevé que le contrat de travail conclu entre parties souligne le caractère discrétionnaire de la gratification allouée au salarié et que ce dernier devait savoir que la prime en question constituait une libéralité.

Il s'ensuit que l'appel visant ce chef de la demande est à son tour à rejeter.

Quant à la demande reconventionnelle

L'appel incident de la S.A. B à ce sujet tend à voir déclarer sa demande reconventionnelle d'ores et déjà déjà fondée.

Comme cette demande se base cependant sur des fautes reprochées à l'appelant, fautes qui se confondent en partie avec celles qui ont motivé le licenciement, il ne saurait y être statué avant l'accomplissement de l'enquête destinée à établir la réalité et la gravité des fautes en question.

Il s'ensuit que l'appel incident n'est pas fondé.

Quant aux demandes en communication de documents

A demande la condamnation de la S.A. B « à produire en cause, dans le délai de huitaine, à partir de la signification de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 150 € pour chaque journée de retard :

- toutes les pièces généralement quelconques dont notamment les lettres de licenciement, l'éventuel échange de correspondance postérieur entre B et les personnes licenciées et leurs avocats, ainsi que les actes de procédure relatifs aux actions en dommages et intérêts en rapport avec ces

licenciements, ayant trait aux licenciements de C, de son fils, de F et de toutes autres personnes pouvant avoir été licenciées encore à la même occasion, tous intervenus probablement le 20 octobre 2006, sans préjudice à la date exacte,

- les photographies généralement quelconques envoyées par A à B le 23 juillet 2002 sans préjudice à la date exacte, pour illustrer l'état alarmant et délabré des installations de l'hôtel G. »

Cette demande imprécise et trop générale vise en partie des faits et des personnes étrangères à la présente affaire. Elle n'est en outre ni pertinente ni concluante dans la mesure où elle n'est pas susceptible de contribuer à la solution du litige pendant entre parties.

Elle est partant à rejeter.

La demande de la S.A. B en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € est à rejeter, faute par la partie intimée d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

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,

les déclare non fondés,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de A en production de documents,

rejette la demande de la S.A. B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Roger NOTHAR, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance,

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