Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juin deux mille dix.

Numéro 34383 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier 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 gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 28 novembre 2008,

défenderesse aux fins d'une requête en intervention de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg du 14 mai 2009,

comparant par Maître Roy REDING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

défendeur aux fins de la susdite requête en intervention,

comparant par Maître Daniel NOËL, 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,

demandeur aux termes d'une requête en intervention du 14 mai 2009,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 mars 2010.

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 d'Esch-sur-Alzette en date du 14 mars 2007, B a demandé la convocation de son ancien employeur, A s.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 8.612 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 2.153 € à titre d'indemnité de départ, de 1.991 € à titre d'indemnité pour congé non pris, de 2.153 € à titre de 13e mois, de 10.000 € à titre de réparation du préjudice matériel subi suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif et de 8.000 € à titre de réparation du préjudice moral par lui subi.

A l'appui de sa requête, il exposa qu'il était au service de A s.à r.l. sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 9 octobre 2000 et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par lettre recommandée datée du 23 décembre 2006.

B contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son licenciement.

Par jugement rendu contradictoirement le 17 octobre 2008, le tribunal du travail a :

- dit que le licenciement avec effet immédiat du 23 décembre 2006 est abusif,
- dit fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 2.153 € et condamné A s.à r.l. à lui payer cette somme avec les intérêts légaux à partir du 14 mars 2007,

- dit non fondée la demande de B en paiement d'un treizième mois,
- sursis à statuer sur les demandes de B en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts du chef de préjudices matériel et moral,
- dit fondée la demande reconventionnelle de A s.à r.l. en paiement du montant de 395,96 € et condamné B à payer cette somme à A s.à r.l.,
- dit qu'il y a lieu à compensation des montants redûs de part et d'autre,
- dit qu'il y a lieu à mise en intervention de l'ETAT afin de lui permettre d'exercer un recours sur la base de l'article L.521-4 du code du travail,
- réservé les frais et refixé l'affaire pour continuation des débats.

Par exploit d'huissier du 28 novembre 2008, la s.à r.l. A a interjeté appel contre ce jugement.

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

L'intimé soulève l'irrecevabilité de l'appel sur le fondement de l'article 579 du nouveau code de procédure civile.

Il fait exposer que le libellé de cet article ne prévoit pas seulement la condition que les jugements tranchent dans leur dispositif une partie du principal, mais exige une deuxième condition, à savoir celle qu'une mesure d'instruction ou une mesure provisoire figure au dispositif ; que tel n'est cependant pas le cas en l'espèce ; que si le jugement dans son dispositif tranche une partie du principal, il n'ordonne toutefois aucune mesure d'instruction ou mesure provisoire.

La société appelante souligne que le jugement entrepris a tranché le litige en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et condamné la société A s.à r.l. au paiement d'une indemnité de départ, rejeté la demande en paiement d'un treizième mois et condamné B à payer à A s.à r.l. le montant de 395,96 € ; que le jugement a sursis à statuer sur les demandes de B en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts du chef de préjudices matériel et moral.

Elle ajoute qu'en ne faisant pas appel de ce jugement et en attendant que la juridiction de première instance tranche l'intégralité des demandes, elle courait le risque d'être forclose à agir contre la déclaration de licenciement abusif.

Aux termes de l'article 579 du nouveau code de procédure civile :
« Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance. »

Le but de l'article 579 du nouveau code de procédure civile est de rendre impossible l'appel contre les jugements qui ne tranchent aucune partie du principal et se bornent à ordonner une mesure provisoire, et cela dans le but manifeste d'éviter la multitude de recours au cours d'une même procédure.

Du moment qu'une partie du principal est toisée, comme en l'occurrence, l'appel est possible.

Il s'ensuit que le moyen d'irrecevabilité n'est pas fondé.

<u>Quant au fond</u>

La s.à r.l. A rappelle que B a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 23 décembre 2006 au motif que la société ne pouvait plus supporter son attitude désinvolte dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles ; que B s'absentait régulièrement de son poste de travail sans informer son employeur des motifs et de la durée de ses absences ; qu'il était négligent avec le matériel que son employeur lui confiait ; qu'il laissait toujours son employeur dans l'ignorance lorsque ce dernier sollicitait des explications sur un évènement en particulier ; qu'il effectuait ses achats personnels par l'intermédiaire de la société sans en régler les factures ; qu'il n'omettait jamais de solliciter son employeur quant à des prêts d'argent.

Elle insiste sur la gravité des conséquences du vol respectivement de la perte des clés à deux reprises ainsi que sur l'absence injustifiée, malgré avertissements antérieurs.

B de son côté fait valoir qu'en tout état de cause, l'attitude désinvolte, les absences de son poste de travail, la négligence avec le matériel, l'ignorance dans laquelle il laissait son employeur quant à des éventuelles explications sur un évènement particulier, les achats personnels, les prêts d'argent, à les supposer vrais, quod non, ne figurent pas dans la lettre de licenciement ; que la jurisprudence est d'avis que « s'il est possible d'après l'article 28.(3) de la loi du 24 mai 1989 à l'employeur d'apporter, en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, il ne lui est cependant pas permis d'y apporter des modifications substantielles ni des détails ou faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation » et que partant, l'employeur ne peut suppléer ultérieurement aux lacunes contenues dans la lettre de notification du congédiement avec effet immédiat ni invoquer des faits non visés dans cette lettre.

Il demande la confirmation du jugement de première instance.

Il résulte de la lecture de la lettre de licenciement que trois faits sont reprochés au salarié.

Tout d'abord, l'employeur fait état du fait que B s'est fait voler le 9 ou 10 décembre 2006 son porte-clés, avec entre autres la clé relative à plusieurs portes de bureaux de l'entreprise et la clé d'une armoire de bureau pour documents confidentiels.

L'employeur énonce encore que suite à la décision de remplacer le système de contrôle d'accès avec clés mécaniques par une nouvelle technologie de contrôle d'accès électronique avec des transpondeurs programmables, un transpondeur était remis à B le 11 décembre 2006. Le 22 décembre 2006 le salarié l'aurait cependant informé que le transpondeur ne fonctionnerait plus. Or, l'inspection du transpondeur remis au salarié aurait révélé que le boitier était vide et que la platine électronique n'était plus dans son support.

Finalement, l'employeur reproche à B de ne pas lui avoir remis un certificat médical concernant son absence du 6 décembre 2006.

Le tribunal du travail a admis à juste titre que les trois griefs en question sont énoncés avec la précision requise par la loi, permettant au salarié de connaître exactement les faits lui reprochés et au tribunal d'en apprécier la gravité.

L'offre de preuve formulée par l'employeur en première instance contient cependant des faits non relatés dans la lettre de licenciement et qui n'ont par conséquent pas à être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement.

Quant à la gravité des faits motivant le licenciement, le tribunal du travail l'a appréciée comme suit :
« Si le fait que B s'est fait voler les clés donnant accès aux bureaux de l'entreprise a certainement eu des conséquences fâcheuses pour l'employeur, ce fait ne constitue pas une faute grave dans le chef du salarié de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, ceci d'autant plus que l'employeur ne fait pas état d'une négligence ou imprudence du salarié à l'origine du vol.
Il en est de même en ce qui concerne le deuxième motif relatif à la clé électronique. Le grief tel qu'il est libellé ne saurait – en l'absence de la preuve, voire même de l'affirmation que le salarié aurait intentionnellement enlevé la platine électonique du boitier dans un but malveillant – être qualifié de motif grave au sens de l'article L.124.(10) du code du travail. A défaut d'éléments concrets permettant de conclure à un comportement fautif de B à l'origine de la disparition de la platine,

l'employeur ne saurait non plus lui reprocher son omission d'avoir fourni des explications y relatives.
Le troisième grief ne constitue finalement non plus un motif grave, dans la mesure où une absence d'une journée, respectivement d'une demi-journée, n'a pas nécessairement besoin d'être couverte par un certificat médical, surtout si l'employeur, comme en l'espèce, a été informé préalablement par le salarié qu'il se sentait malade. »

La Cour estime avec le tribunal du travail que ces trois griefs, même pris dans leur ensemble, ne sont pas de nature à constituer un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Quant à la demande subsidiaire de la société appelante

La s.à r.l. A fait valoir que c'est à tort que les juges de première instance n'ont pas pris position sur le point de savoir si les motifs invoqués pouvaient justifier un licenciement avec préavis ; qu'en effet pour autant que le tribunal a considéré que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat, ils auraient dû analyser si ces motifs justifiaient un licenciement avec préavis, ce d'autant plus que B ne conteste pas les fautes qui lui sont reprochées.

S'il est exact que dans l'appréciation des montants indemnitaires revenant à un salarié licencié abusivement avec effet immédiat, les juridictions du travail doivent tenir compte de fautes avérées commises par ce salarié et ayant contribué au licenciement, il ne saurait cependant être question de transformer l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat, donnée en l'occurrence, en licenciement avec préavis.

Le tribunal du travail pouvait par conséquent légitimement déclarer le licenciement avec effet immédiat abusif sans faire droit à la demande subsidiaire.

Quant à l'indemnisation

Le licenciement étant abusif, le jugement entrepris a alloué à juste titre à l'intimé une indemnité de départ de 2.153 €.

Il a réservé les demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux préjudices matériel et moral.

Comme l'affaire n'a pas été complètement instruite sur ces points, et dans le souci de sauvegarder le double degré de juridiction, le jugement de première instance est à à confirmer en ce qu'il a refixé l'affaire pour continuation des débats quant à ces points.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, est intervenu au litige par requête en intervention du 14 mai 2009.

Il demande de condamner en ordre principal l'employeur au règlement du montant de 20.447,30 €, avancé par l'ETAT au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit, cela en cas de confirmation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement ;
en ordre subsidiaire, en cas de réformation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement, de condamner l'intimé au montant préindiqué.

Cette demande se trouvant dans un certain lien de connexité avec les demandes concernant l'indemnité compensatoire de préavis et le préjudice matériel, elle est pareillement à renvoyer en première instance.

Indemnités de procédure

La société appelante sollicite à l'encontre de B l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.250 €.

B demande à l'encontre de la partie appelante le montant de 3.000 € à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'ETAT sollicite à son tour une indemnité de procédure de 2.500 € de la partie malfondée.

La demande du chef de procédure abusive et vexatoire est à rejeter, la société appelante n'ayant fait qu'exercer son droit de relever appel d'un jugement qui lui était défavorable.

Les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile le sont également, aucune partie n'établissant en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais 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 l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de B en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

condamne la s.à r.l. A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Daniel NOËL, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.