Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize décembre deux mille dix.

Numéro 34469 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 Geoffrey GALLÉ d'Esch-sur-Alzette du 22 décembre 2008,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Max GREMLING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelant par incident,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Frédéric 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,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 juin 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 de Luxembourg en date du 13 mars 2007, B a fait convoquer son ancien employeur, la s.à r.l. A, devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de respectivement 50.000 € et 20.000 € du chef de préjudices matériel et moral.

A l'appui de sa demande, il exposa que la partie défenderesse, qui l'avait engagé en qualité d'employé au service immatriculation à partir du 1er mars 2004, l'a licencié avec préavis par courrier recommandé du 28 novembre 2006 ; que suite à sa demande des motifs envoyée le 1er décembre 2006, la partie défenderesse les lui a communiqués par deux lettres recommandées des 4 décembre 2006 et 2 janvier 2007.

Le requérant fit en premier lieu plaider que la partie défenderesse, qui lui avait communiqué les motifs de son licenciement par courrier du 4 décembre 2006, n'était plus en droit de lui communiquer d'autres motifs de licenciement par la suite.

Il fit valoir qu'étant donné que la partie défenderesse a d'abord motivé son licenciement par un motif économique, les fautes que son ancien employeur a retenues dans sa deuxième lettre de motivation, à les supposer établies, ne pourraient plus être invoquées à l'appui de son licenciement.

Il fit ensuite valoir que les motifs de son congédiement n'ont pas été énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation du licenciement et qu'ils ne sont ni réels, ni sérieux.

Par jugement rendu contradictoirement le 18 novembre 2008, le tribunal du travail a décidé qu'il est loisible à un employeur, après avoir fourni les motifs du licenciement à son ancien salarié, de lui fournir par après des précisions supplémentaires quant aux motifs fournis ou de lui donner d'autres motifs de licenciement, à condition cependant qu'il le fasse dans le délai d'un mois à partir de la demande en communication des motifs du congédiement ; qu'ainsi, l'employeur est en droit de licencier un salarié à la fois pour des fautes commises par ce dernier dans l'exécution de son travail et pour motif économique.

Il a également admis que la réponse à la demande de motifs avait été fournie dans le délai légal.

Il a cependant décidé que les motifs du licenciement qui consistaient d'une part dans l'émission de factures trop peu élevées, au préjudice de son employeur, et d'autre part dans l'émission de factures multiples destinées à frauder le fisc, n'étaient soit pas énoncés avec une précision suffisante, soit pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement qu'il a partant déclaré abusif, condamnant l'employeur à verser au salarié la somme de 10.000 € à titre de préjudice matériel.

Par exploit d'huissier du 22 décembre 2008, la s.à r.l. A a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 18 novembre 2008.

Elle demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement justifié et de débouter B de ses demandes.

A l'appui de son recours, elle expose que les faits invoqués comme motifs du licenciement de B auraient justifié un licenciement immédiat pour fautes graves ; que cependant, pour ne pas lui causer de torts et afin qu'il puisse toucher le chômage, le licenciement a été fait avec préavis ; que l'Administration de l'Emploi ayant insisté pour connaître les motifs du licenciement afin de pouvoir faire bénéficier B du chômage, il a été décidé d'un commun accord de faire état d'une situation économique précaire de l'entreprise et d'une restructuration du personnel, motifs d'ailleurs non dénués de justification ; que comme B n'a cependant pas respecté l'accord entre parties alors qu'il a chargé son avocat de contester les motifs indiqués, l'appelante a dû réagir en dénonçant les faits précis figurant dans la lettre de motivation.

Elle affirme que tous les faits reprochés à l'intimé ont été formulés avec la précision requise, qu'ils constituent des fautes suffisamment graves pour justifier le licenciement et que leur réalité se dégage des pièces versées en cause.

B conteste la version des faits présentée par l'appelante.

Quant aux motifs du licenciement, il demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a décidé que les deux premiers motifs n'étaient pas suffisamment précis et étaient à écarter.

Il interjette appel incident pour autant que le jugement de première instance a décidé que les faits des 17 et 31 octobre 2006 étaient énoncés avec suffisamment de précision.

Il interjette également appel incident quant au préjudice matériel et réclame de ce chef la somme de 25.359,80 €.

<u>Quant à la précision des motifs du licenciement</u>

Le premier motif est énoncé comme suit :
« Le 17 juin 2005, vous avez vendu à Madame C des pièces AC Schnitzer (Fahrwerk) por le prix de 1.323,94 € TTC alors que le prix de ces éléments s'élevait à 1.526,29 €.
Lorsque vous avez, lors de l'établissement de la facture, remarqué votre erreur, vous avez changé dans la base de données de l'ordinateur le prix du Kit suspension en question au motif que vous ne vouliez pas de problèmes avec la cliente.
Cela constitue une évidente malhonnêteté à notre égard et la manipulation de données comme vous l'avez faite est d'ailleurs pénalement répréhensible. »

Les juges de première instance ont déclaré ce motif imprécis en décidant que « en ce qui concerne en premier lieu le fait du 17 juin 2005, il n'est pas indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation du licenciement alors que la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer comment elle a pu se rendre compte que c'est son ancien salarié qui a changé le prix du Kit suspension dans l'ordinateur.
Elle reste encore en défaut d'expliquer comment elle peut affirmer que le requérant a effectué une telle opération afin de ne pas avoir de problèmes avec la cliente C. »

Aux termes de l'article L.124-5.(2) du code du travail :
« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels et sérieux. »

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'exigence posée par le jugement entrepris d'indiquer comment l'employeur s'est rendu compte des fautes reprochées au salarié va au-delà des exigences légales et jurisprudentielles quant à la précision des motifs.

La Cour estime que le fait reproché est énoncé de manière suffisamment précise.

La deuxième faute reprochée à l'intimé concerne la vente de roues pour un prix trop bas, à un ami, suivie, après diverses réclamations du responsable du magasin, d'une deuxième facture, elle aussi trop peu élevée.

Les juges de première instance ont décidé que le motif n'était pas indiqué avec suffisamment de précision, alors que l'employeur était « resté en défaut d'y indiquer les noms des différents responsables qui ont assisté aux faits à la base de ce reproche ainsi que d'expliquer comment il a pu en arriver à la conclusion que le requérant n'a pas voulu obtempérer à la décision de son ancien employeur en maintenant le prix à la somme de 449,97 €. »

De même que pour le premier motif, il échet de relever que les juges de première instance n'indiquent aucune base à l'obligation qu'ils imposent à l'employeur de citer les noms des responsables ayant assisté aux faits reprochés au salarié.

Il échet de décider que le deuxième motif du licenciement est à son tour indiqué de manière suffisamment précise.

Le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a considéré comme suffisamment précis les troisième et quatrième motifs.

<u>Quant au bien-fondé des motifs</u>

Les pièces versées par la société appelante ne permettent pas de considérer la preuve du premier motif du licenciement comme rapportée, et cela notamment

parce qu'elles ne sont pas claires quant aux montants qui auraient dû être facturés à la cliente.

Par contre, les reproches adressés au salarié sub 2 à 4 sont établis par les pièces versées.

Les motifs, pris ensemble, dénotent un comportement dans le chef du salarié qui doit être qualifié de malhonnête et partant fautif, et qui autorisait l'employeur à procéder au licenciement avec préavis du salarié.

Le caractère justifié du licenciement a pour conséquence que le salarié est à débouter de ses demandes en allocation de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral.

L'appel principal de la s.à r.l. A est par conséquent fondé et elle est à décharger de la condamnation encourue au paiement de la somme de 10.000 € du chef de préjudice moral.

L'appel incident de B qui sollicite un montant de 25.359,80 € du chef de préjudice matériel est à déclarer non fondé.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, interjette appel incident et demande le remboursement de la somme de 1.881,32 € avancée à titre d'indemnité de chômage pour le mois de février 2007.

Le licenciement avec préavis étant régulier, l'ETAT ne peut obtenir le remboursement des indemnités de chômage versées.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Quant aux indemnités de procédure

La s.à r.l. A demande à être déchargée de la condamnation à une indemnité de procédure de 750 €.

L'appel de la s.à r.l. A étant fondé, l'appelante est à décharger de l'indemnité de procédure encourue en première instance.

B sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Cette demande est à rejeter, l'intimé débouté de ses demandes ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 :

déclare le licenciement avec préavis de B justifié,

déboute B de ses demandes indemnitaires et de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge pour autant que de besoin la s.à r.l. A des condamnations encourues,

rejette la demande de B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne B aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Max GREMLING, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.