Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un décembre deux mille dix.

Numéro 35746 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Pierre CALMES, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 26 janvier 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître René FALTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

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

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

Par jugement du 14 décembre 2009, le tribunal de travail de et à Luxembourg, saisi d'une demande introduite par B contre la société anonyme A S.A. tendant à la condamnation de cette dernière à lui payer du chef d'un licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 mars 2009 le montant de 10.049,20.- € à titre d'indemnité de préavis non respecté, le montant de 2.512,30.- € à titre d'indemnité de départ non payée, le montant de 10.000.- € à titre de réparation de son préjudice matériel et le montant de 5.000.- € à titre de réparation de son préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 750.- €, basée sur ce que le licenciement du 30 mars 2009 serait abusif alors que les motifs à l'appui du licenciement ne seraient pas indiqués avec la clarté et la précision requise par la loi et la jurisprudence, que, par ailleurs, ils seraient contestés et que finalement, à les supposer établis, ils ne seraient pas constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, a déclaré le licenciement intervenu le 30 mars 2009 abusif au motif que même si les faits du 27 mars 2009 reprochés au requérant étaient indiqués avec suffisamment de précision, les références à d'autres comportements défaillants du requérant ont été indiqués de façon trop vague, que si le fait isolé, par ailleurs avéré, d'avoir surchargé un camion pouvait à la rigueur justifier un licenciement avec effet préavis, il n'était de toute manière pas suffisamment grave pour justifier un renvoi immédiat, a condamné la défenderesse au payer au requérant la somme de 10.049,20.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 2.512,30.- € à titre d'indemnité de départ, a déclaré non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts, au motif que le fait reproché au requérant revêtirait un caractère de gravité suffisant pour justifier le cas échéant un licenciement avec préavis et a finalement condamné la défenderesse à payer au requérant le montant de 500.- € à titre d'indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 26 janvier 2010, la société anonyme A S.A. a régulièrement interjeté appel contre ce jugement et a conclu à sa réformation, au motif que ce serait à tort que le tribunal de travail aurait admis que le fait de surcharger consciemment de 28 % une camionnette ne constituerait pas un motif grave justifiant le renvoi immédiat et aurait considéré que les avertissements du 14 décembre 2005 et du 2 février 2006 ne pourraient pas être pris en considération, au motif que la lettre de licenciement ne s'y référerait pas et a demandé à la Cour de dire que le licenciement intervenu le 27 mars 2009 est fondé et justifié et de décharger la partie appelante de toute condamnation.

La partie intimée fait plaider que les motifs du licenciement n'auraient pas été indiqués avec la clarté et la précision requises, que la réalité de ces motifs est contestée et que par ailleurs les motifs invoqués ne seraient de toute manière pas de nature à justifier un renvoi immédiat. Elle a en outre interjeté appel incident en faisant valoir que les faits qui lui sont reprochés ne seraient même pas de nature à justifier un licenciement avec préavis de sorte qu'elle serait en droit de réclamer la réparation de son préjudice matériel et moral.

L'intimé a été licencié avec effet immédiat par courrier du 30 mars 2009 au motif qu'il avait, en date du 27 mars 2009, conduit la camionnette surchargée de l'entreprise, ce qui constituait pour son employeur un comportement dangereux susceptible de causer la dégradation du matériel, avec la circonstance que l'intimé avait fait l'objet au préalable de deux convocations, la première, du 11 décembre 2007, la deuxième, du 5 juin 2008, pour mauvais comportement sur les chantiers et que le 14 mai 2007 l'intimé a fait l'objet d'un procès-verbal pour stationnement gênant avec un véhicule de la société. La partie appelante a considéré dans la lettre de licenciement que ces faits étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient tout d'abord de constater comme l'ont fait les premiers juges que le fait de surcharger la camionnette et de conduire une camionnette dont il savait qu'elle était surchargée, n'est pas contesté par l'intimé. Ce dernier soutient cependant que c'est le chef de chantier, absent au moment du chargement, qui lui avait demandé de charger tout le matériel sur la camionnette. Dans une attestation testimoniale versée en cause, le chef de chantier confirme qu'il avait demandé à l'intimé de charger la camionnette.

La partie appelante a reproché en outre à l'intimé trois faits antérieurs à celui du 27 mars 2009 pour justifier son licenciement. Il s'agit de deux convocations des 11 décembre 2007 et 5 juin 2008 pour « mauvais comportement sur les chantiers », mauvais comportement qui n'est cependant pas autrement précisé dans la lettre de licenciement et un prétendu procès-verbal pour stationnement interdit du 14 mai 2007.

La partie appelante fait encore état de deux avertissements adressés de l'intimé, l'un, du 14 décembre 2005 et l'autre, du 2 juin 2006, qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de licenciement.

Si un comportement répété, systématique et délibéré du salarié rend impossible la continuation d'une relation normale de travail (Cour. 5 mars 2009, n° du rôle : 33493) et s'il est admis que la lettre de licenciement peut être complétée par une référence à d'autres éléments, il n'en reste pas moins que cette référence doit viser d'une façon certaine et précise des événements ou écrits, connus du salarié

congédié, desquels se dégagent, avec une précision suffisante, des faits constitutifs de motifs graves. Dans l'appréciation de la gravité des faits invoqués le juge peut ainsi prendre en considération des faits relatés dans des avertissements écrits donnés au salarié et mentionnés par référence dans la lettre de congédiement (Cour. 22 mars 1990, n° 11321). L'employeur n'est pas autorisé à établir ultérieurement l'existence d'autres motifs que ceux dont il est fait état dans la lettre de licenciement (Cour, 4 juillet 1979, Pas. 24, p. 283).

Il découle de ce qui précède que la référence dans la lettre de licenciement à deux convocations pour « mauvais comportement » n'est pas suffisamment précise pour pouvoir être prise en considération. Les deux avertissements dont il est actuellement fait état ne sont mêmes pas mentionnés dans la lettre de licenciement, de sorte que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'il n'y avait pas lieu d'en tenir compte.

Quant au reproche d'avoir fait l'objet d'un procès-verbal pour stationnement interdit, à supposer établi que l'intimé soit l'auteur de ce fait, et à supposer que ce fait puisse de par sa gravité contribuer à justifier un licenciement, il y a lieu de considérer que ce fait est de toute manière couvert par le pardon social, alors que postérieurement à ce procès-verbal, la partie appelante a signé avec l'intimé un nouveau contrat de travail.

Le seul fait indiqué avec suffisamment de précision à l'appui du licenciement avec effet immédiat est dès lors celui que l'intimé a conduit une camionnette dont il savait qu'elle était surchargée. Il se pose donc la question de savoir si ce fait est suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat.

Il résulte de la lettre de licenciement que la partie appelante reproche plus globalement à l'intimé d'avoir du mal à respecter l'ordre en général. Il se dégage cependant des pièces versées en cause qu'en surchargeant la camionnette de l'entreprise, l'intimé n'a fait que suivre les ordres de son chef de chantier. Le fait d'avoir conduit une camionnette surchargée constitue dès lors davantage une subordination aveugle qu'une insubordination, même s'il reste indiscutable que l'intimé se devait en tout état de cause de respecter le code de la route.

La Cour ne voit dès lors pas dans quelle mesure le comportement, que la partie appelante a qualifié de faute dolosive, qui était certes dangereux, mais qui n'a causé aucun préjudice et qui n'était certainement pas dolosif alors que l'intimé en agissant comme il l'a fait, n'avait ni l'intention de refuser un ordre, ni celle de causer un quelconque dommage à son employeur, a pu rendre immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail. C'est partant à juste titre que les premiers juges ont déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 mars 2009 et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

C’est cependant à tort que les premiers juges ont débouté le requérant de sa demande en paiement de dommages et intérêts au motif que le fait qui lui est reproché revêtirait un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec préavis. En effet, la Cour considère que le comportement établi à charge de la partie intimée n’est même pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec préavis, de sorte que par réformation du jugement entrepris l’intimé est en droit de réclamer, à le supposer établi, la réparation de son préjudice matériel et moral ayant résulté de son licenciement.

Il semble résulter des pièces que l’intimé a retrouvé un nouvel emploi dès le 20 avril 2009. S’il est vrai que son salaire horaire était de 14,19.- € auprès de la partie appelante et qu’il n’est que de 14,00.- € auprès de son nouvel employeur, il n’en reste pas moins que son salaire pour le mois de mai 2009 était à peu près le même que celui qu’il a touché auprès de la partie appelante de janvier à mars 2009 et que le salaire qu’il a touché au mois de juin 2009 était même supérieur à ces salaires. Il en résulte que l’intimé est resté en défaut d’établir la réalité d’un quelconque préjudice matériel.

Eu égard aux circonstances de l’espèce, la Cour évalue le préjudice moral subi par l’intimé à 1.000.- €.

L’intimé demande encore la condamnation de la partie appelante à lui payer une indemnité de procédure en instance d’appel de 1.000.- €.

Eu égard à l’issue du litige cette demande est à déclarer fondée pour le montant de 750.- €.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel principal et l'appel incident,

dit l'appel principal non fondé;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant :

dit fondée la demande de B en paiement d'une indemnité à titre de réparation de son préjudice moral pour le montant de 1.000.- € ;

partant,

condamne la société A S.A. à payer à B le montant de 1.000.- € à titre d'indemnité pour préjudice moral avec les intérêts légaux à partir du 8 juin 2009, date de la requête introductive jusqu'à solde;

confirme pour le surplus le jugement du tribunal de travail de et à Luxembourg du 14 décembre 2009 ;

dit fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure en instance d'appel ;

condamne la société anonyme A S.A. à payer à B le montant de 750.- € à titre d'indemnité de procédure en instance d'appel ;

condamne la société anonyme A S.A. aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Andrée BRAUN qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.