Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept avril deux mille onze.

Numéro 35211 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 27 août 2009,

comparant par Maître Roland ASSA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 novembre 2010.

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

Par requête du 17 avril 2007, B critiqua d'abusif le licenciement avec effet immédiat lui notifié par son ex-employeur, la sàrl A, le 17 octobre 2006 et réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête ainsi que le paiement d'heures supplémentaires pour la période allant du 1er avril 2004 au 16 octobre 2006; l'employeur quant à lui formula une demande reconventionnelle d'un montant de 8.904,33 euros sur base de l'article L.121-9 du code du travail.

B était au service de la société A depuis le 4 juin 1991 en qualité d'ouvrier-imprimeur, soit depuis plus de 15 ans au moment de son licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2006, licenciement basé sur pas moins de 17 reproches.

Par un jugement interlocutoire du 14 mai 2008, le tribunal du travail a admis l'employeur à prouver les faits libellés à la base du licenciement par témoins en réservant la question des heures supplémentaires.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par un jugement du 8 juillet 2009, déclaré abusif le licenciement intervenu le 17 octobre 2006, déclaré fondées les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de départ et de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi suite au licenciement abusif pour un total de 30.032,85 euros et condamné la société employeuse à payer ce montant à son ancien salarié avec les intérêts tels que de droit ; le tribunal du travail a encore ordonné à la société A de verser un relevé détaillé des heures de travail prestées par B au cours de la période du 1er avril 2004 au 16 octobre 2006, indiquant notamment l'heure de début du travail et l'heure de sortie du salarié et a sursis à statuer sur la demande de B en paiement des arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires non payées et s'est finalement déclaré compétent pour connaître de la demande reconventionnelle formulée par la société employeuse et a déclaré cette demande reconventionnelle non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord estimé que le témoin C était capable de déposer, que le refus de travailler du salarié le 17 octobre 2006 ne constituait pas une faute grave, que les négligences relatives à l'entretien et au nettoyage de sa machine ne justifiaient pas non plus un licenciement sans préavis compte tenu de la vétusté de la machine litigieuse âgée de plus de 20 ans et qui présentait souvent des problèmes techniques, que les autres erreurs détaillées au

point 9, 12 et 14 de la lettre de licenciement, bien que prouvées, n'étaient pas non plus suffisamment graves pour justifier un tel licenciement.

Concernant les heures supplémentaires, le tribunal du travail a retenu qu'au vu du système de pointage en cours dans la société A, cette dernière était malvenue de contester, en présence des relevés de pointage lui soumis quotidiennement, avoir donné son accord à la prestation des heures supplémentaires, raison pour laquelle le tribunal lui a enjoint de verser les relevés litigieux.

Concernant la demande reconventionnelle basée sur l'article L.121-9 du code du travail, le tribunal du travail a retenu qu'il ne résultait pas des enquêtes que le salarié avait commis une négligence grave équipollente au dol lors de l'exercice de ses fonctions ayant engendré un préjudice pour son employeur.

La sàrl A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 27 août 2009.

L'appelante demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et justifié, de dire non fondées les demandes du salarié liées au licenciement, ainsi que celle relative aux heures supplémentaires, de dire non fondée la demande en communication des relevés des heures supplémentaires entre le 1er avril 2004 et le 16 octobre 2006, et finalement de lui donner acte qu'elle réitère sa demande basée sur l'article L.121-9 du code du travail pour un montant de 8.904,33 euros.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de motifs des juges de première instance.

Les parties sont en effet contraires quant à la nature des obligations du salarié-imprimeur, quant à l'état de la machine avec ou sur laquelle il devait travailler, quant à la qualité de témoigner du témoin C et elles analysent différemment les déclarations faites par les témoins lors des enquêtes.

Concernant les faits et circonstances du licenciement de B et les rétroactes procéduraux, la Cour renvoie à l'exposé exhaustif et correct fait par le tribunal du travail.

L'appelante maintient tout d'abord en instance d'appel son moyen tenant au rejet de la déposition du témoin C entendu en première instance, au motif que ce dernier, qui aurait également été licencié par elle, ne pourrait pas déposer en toute objectivité.

Il y a lieu de rappeler que d'après l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Les incapacités de témoigner sont limitativement prévus par la loi et ne concernent nullement les salariés ni les anciens salariés même si ceux-ci étaient en litige avec leur employeur comme l'était le témoin C.

En fait, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification et à la libéralisation des modes de preuve ont élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité et ont aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

La Cour ne voit dès lors pas pour quelle raison la déposition des témoins actuellement au service de la société employeuse, donc dans un lien de subordination respectivement dans une dépendance économique avec cette dernière, serait plus probante que celle d'un ancien salarié ayant été licencié et ayant gagné son procès.

Il résulte partant des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu la déposition du témoin C.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Quant au bien-fondé des motifs du licenciement, la Cour constate que l'analyse du tribunal du travail est correcte dans la mesure où il est arrivé à la conclusion, concernant tout d'abord le reproche tenant au refus du salarié de prester des heures supplémentaires le soir du 17 octobre 2006, en appliquant la jurisprudence constante en la matière, que ce refus, même s'il a pu mettre l'employeur dans l'embarras, ne constitue pas un refus de travail ou une insubordination, dès lors une faute grave.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a décidé que si le mauvais entretien et nettoyage de la machine par le salarié a été confirmé par certains témoins, force était de constater que d'autres témoins ont décrit cette machine, âgée de plus de 20 ans et acquise par la société A d'occasion, comme étant vétuste, présentant souvent des problèmes techniques qui auraient nécessité une réparation conséquente, machine qui a d'ailleurs été remplacée peu de temps après le départ de B, de sorte qu'il n'était pas établi si les travaux mal exécutés par B étaient tous dus à un défaut d'entretien par lui de la machine.

Il a finalement à bon escient retenu que si les faits offerts en preuve aux points 9, 12, 14 ont été confirmés par les témoins, ces erreurs ou négligences ne pourraient à

elles seules être de nature à justifier un licenciement pour faute grave en raison du fait qu'elles ne sont pas grossières.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu le 17 octobre 2006 à l'encontre de B abusif.

Eu égard au caractère abusif du licenciement ainsi qu'à l'ancienneté de service de 15 années du salarié, les montants sollicités par ce dernier à titre d'indemnité compensatoire de préavis (6 mois), de départ (3 mois) et pour le préjudice moral subi (2.000 euros) sont dus, de sorte que, par adoption des montants alloués par les juges de première instance, le jugement est également à confirmer à cet égard .

L'employeur persiste en instance d'appel à contester la demande du salarié en paiement des heures supplémentaires et à ne pas vouloir communiquer les relevés des heures supplémentaires effectuées entre le 1er avril 2004 et le 16 octobre 2006.

Il échet de constater que le tribunal du travail a, dans le dispositif du jugement entrepris, sursis à statuer sur ce volet de la demande, de sorte que la Cour n'en est pas saisie.

La société employeuse maintient encore sa demande reconventionnelle sur base de l'article L.121-9 du code du travail à l'égard du salarié d'un montant de 8.904,33 euros correspondant d'après elle, à la perte financière subie en raison des négligences de B.

N'ayant toujours pas en instance d'appel établi un acte volontaire ou une négligence grave commis par son ancien salarié dans l'exécution de son travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté l'appelante de sa demande.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Eu égard au résultat positif de l'instance d'appel pour le salarié, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

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,

Déclare l'appel recevable ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement du 8 juillet 2009 ;

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

Condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros ;

Condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Claude BLESER qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.