Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un juin deux mille onze.

Numéro 35908 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 Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 5 mars 2010,

comparant par Maître Manu LENTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à B-(…),

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 mars 2011.

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 25 novembre 2009, B a demandé la convocation de la s.à r.l. A devant le tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 30 janvier 2009 et pour entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 15.706,20 €.

A l'appui de sa demande, B expliqua qu'il avait été au service de la s.à r.l. A en tant que responsable du service entretien et dépannage suivant contrat de travail signé entre parties le 1er mars 2008 et ayant pris effet le 2 juin 2008, et que par lettre lui remise en mains propres le 30 janvier 2009, l'employeur a résilié le contrat de travail avec un préavis courant du 1er février au 31 mars 2009.

Par jugement rendu par défaut à l'égard de la s.à r.l. A le 25 janvier 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné la s.à r.l. A à payer à B les montants de 5.500 € du chef de préjudice matériel, de 1.000 € pour préjudice moral et de 3.128,32 € en paiement d'une indemnité de congé non pris.

Par exploit d'huissier du 5 mars 2010, la s.à r.l. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

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

B demande la confirmation du jugement entrepris.

Quant au licenciement

Précision des motifs

Le jugement de première instance a retenu à ce sujet : « Deux faits dans la lettre de licenciement sont cependant énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, à savoir l'absence du requérant à une réunion de mise au point pour le service maintenance et dépannage en date du 10 décembre 2008 et l'impossibilité de joindre le requérant par téléphone en date du 5 décembre 2008. »

La société appelante expose « qu'il convient de se rapporter au contenu de la lettre de motivation pour constater que l'indication des motifs gisant à la base du licenciement a été fournie avec la précision requise :

- que la société A reproche expressément à l'intimé d'avoir reçu maintes plaintes de divers clients manifestant leur mécontentement envers la façon dont il a communiqué avec eux ;
- qu'à ce titre, il est notamment précisé que M. C, directeur de A, a, à plus d'une reprise, signalé à l'intimé que son expression verbale était peu compréhensible et qu'il devait mieux articuler et parler plus fort lorsqu'il s'adressait aux clients ;
- que l'intimé ne pouvait dès lors se méprendre sur les reproches formulés par son employeur, alors même qu'il avait auparavant été rendu attentif au fait que ce comportement était inacceptable aux yeux de l'employeur ;
- qu'il est par ailleurs expressément reproché à l'intimé :
    - d'avoir omis à plusieurs reprises d'envoyer un dépanneur aux rendez-vous confirmés par le client,
    - de ne pas noter les coordonnées complètes et exactes des clients, ce qui a fait perdre inutilement du temps à la facturation,
    - que certains dépanneurs travaillant sous sa responsabilité étaient rentrés à la maison bien avant la fin des heures de travail de la journée malgré que la consigne ait été donnée de remettre journalièrement à 16.30 heures leur fiche de travail dans la case respective au bureau,
    - qu'il est encore reproché à l'intimé de n'avoir donné aucune suite aux remarques que l'employeur a formulées à son égard lors d'une réunion qui s'est tenue le 15 janvier 2009 concernant le fait que sa prestation en tant que responsable du service maintenance et dépannage était largement insuffisante et qu'il faudrait une amélioration visible de ses engagements et de la manière de gérer le service dont il avait la charge. »

Le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a décidé que les motifs du licenciement étaient pour partie indiqués avec la précision requise.

Caractère réel et sérieux des motifs

Le jugement entrepris a retenu que l'employeur ne s'est pas présenté ou fait représenter pour offrir en preuve la réalité des faits allégués par lui et qu'il convenait dès lors de constater que les faits invoqués à la base de licenciement du requérant n'ont pas été établis.

La société appelante renvoie à une attestation testimoniale de M. C, directeur de A, lequel atteste de la réalité de l'ensemble des faits reprochés à l'intimé dans la lettre de communication des motifs du licenciement. Elle affirme qu'il ressort en outre de l'attestation versée en cause que la décision de mettre un terme au contrat de travail de l'intimé n'a pas été prise hâtivement, M. C ayant, à de nombreuses reprises, rendu l'intimé attentif au fait que son comportement, son manque d'engagement, voire son inaptitude à effectuer les tâches qui lui étaient confiées n'étaient pas acceptables pour l'employeur.

Elle en conclut que les motifs invoqués à l'encontre de B sont de nature à justifier son licenciement avec préavis.

L'intimé de son côté rétorque qu'il est de jurisprudence qu'un licenciement ne peut se baser que sur des faits qui n'ont pas déjà fait l'objet d'une sanction de la part de l'employeur ; que l'avertissement oral figure parmi les sanctions disciplinaires à disposition d'un employeur à l'encontre de ses salariés ; qu'il résulte du propre aveu de l'employeur et des pièces qu'il verse que tous les prétendus faits invoqués dans la lettre de motifs ont déjà été sanctionnés par un avertissement oral en date du 15 janvier 2009 ; qu'en effet l'employeur déclare avoir procédé à un avertissement oral vis-à-vis de B au sujet de l'ensemble des reproches formulés dans la lettre de motivation ; que l'attestation testimoniale versée par la partie appelante confirme d'ailleurs ce point à sa page 5, à la fin du 3e alinéa : « J'ai aussi communiqué à M. B qu'il fallait une amélioration nette de ses prestations sinon nous ne pourrions plus travailler ensemble. »

Il résulte de la lecture de la lettre de motivation du 27 février 2009 qu'elle se réfère clairement à un avertissement donné au salarié le 15 janvier 2009 et couvrant tous les faits qui lui sont reprochés dans cette lettre.

La lettre en question ne mentionne aucun fait précis qui se serait déroulé après la date du susdit avertissement.

Il est de principe qu'un employeur qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieures à celui qui a fait l'objet de l'avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile.

Aucun fait précis nouveau n'étant allégué à l'encontre du salarié à la suite de l'avertissement du 15 janvier 2009, le licenciement est à déclarer abusif.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point, quoique pour des motifs en partie différents.

Quant à la demande en indemnisation

Préjudices matériel et moral

La société appelante demande en ordre principal le rejet de la demande de l'intimé en contestant tout préjudice en relation causale avec le licenciement.

En ordre subsidiaire, elle conclut à voir diminuer la période de référence relative au préjudice matériel à de plus justes proportions.

La Cour estime, en tenant compte de tous les éléments du dossier et notamment des circonstances du licenciement, de l'âge du salarié et de la nature de ses fonctions, qu'une période de 2 mois consécutive à la fin du préavis peut être prise en compte pour déterminer le préjudice matériel en relation directe avec le licenciement abusif.

La différence de salaire entre l'ancien et le nouvel emploi du salarié étant de 1.100 € par mois, le préjudice matériel à retenir se monte à 2.200 €.

Le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a fixé le préjudice moral de l'intimé à 1.000 €.

Indemnité de congé non pris

La société appelante soutient que c'est à tort que les premiers juges ont retenu que le solde de congé non pris s'élevait à 160 heures, en appuyant leur motivation sur le fait que la fiche de salaire du mois de février 2009 indique un solde de congé non pris de 160 heures ; qu'en l'espèce, B ne peut prétendre au report exceptionnel prévu par l'article L.233-10 du code du travail, n'ayant jamais formulé à son employeur durant l'année 2008 une demande de prise de congé à laquelle il se serait vu opposer un refus.

Elle expose que l'article L.233-9 du code du travail envisage la possibilité pour le salarié de reporter, à l'année suivante, son droit au congé proportionnel de la première année, lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours ; qu'afin de bénéficier d'un tel report, le salarié doit expressément en faire la demande auprès de son employeur ; qu'en l'espèce, l'intimé n'a jamais formulé la moindre demande en ce sens ; qu'il ressort de la fiche de congé de l'intimé que celui-ci a pris 16 heures de congé pour la période allant du 1er janvier au 31 mars

2009 de sorte qu'au 31 mars 2009, le solde de congé non pris doit être porté à 34 heures.

B fait plaider que le solde des congés à prendre résulte des fiches de salaires émises par l'employeur et que ce dernier n'est dès lors pas admis à remettre en doute les informations qui y sont reprises ; que la fiche de salaire renseignant les heures de congé à prendre vaut de toute façon accord de l'employeur pour le report des congés de l'année 2008.

Dans ses conclusions du 23 février 2011, B reconnaît avoir réceptionné le montant net qui est renseigné sur la fiche de salaire du mois de mars et il réduit sa demande à 2.346,24 €.

La s.à r.l. A expose qu'en recevant le paiement d'un montant de 860,29 € (soit 44 heures), B a reçu indûment le paiement de 10 heures de congé non pris et elle demande reconventionnellement sa condamnation au paiement d'un montant de 195,52 € au titre des 10 heures de congé non pris trop perçues.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de février 2009 établie par la s.à r.l. A que l'intimé avait droit à un solde de congé de 164 heures dont un report de 120 heures.

L'argumentation développée par la partie appelante ne saurait valoir en présence des indications claires et précises fournies par elle-même sur la fiche de salaire en question.

Il échet par conséquent de faire droit à la demande réduite de l'intimé et de lui accorder le montant alloué en première instance diminué du montant déjà reçu, soit 3.128,32 – 860,29 = 2.268,03 €.

Il s'ensuit que la demande reconventionnelle de la société appelante est à déclarer non fondée.

La s.à r.l. A et B sollicitent chacun une indemnité de procédure de 1.000 €.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'établissant 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 l'appel,

le déclare fondé en partie,

réformant :

déclare la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel fondée à concurrence de 2.200 €,

déclare la demande de B en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence de 2.268,03 €,

partant réduit la condamnation de la s.à r.l. A au paiement à B du montant de 2.200 + 1.000 + 2.268,03 = 5.468,03 € avec les intérêts légaux à partir du 25 novembre 2009 jusqu'à solde,

confirme le jugement déféré pour le surplus,

rejette la demande reconventionnelle de la s.à r.l. A,

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

impose les frais et dépens de l'instance pour moitié à chacune des parties.