Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente juin deux mille onze.

Numéro 35922 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 19 mars 2010,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 avril 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 13 octobre 2008, A a fait convoquer son ancien employeur, la S.A. B, devant le tribunal du travail pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, le montant total de 19.253,74 € du chef de dommage matériel, dommage moral, indemnité compensatoire de préavis et indemnité compensatoire pour congés non pris.

A l'appui de sa demande, il exposa qu'il avait été engagé le 6 novembre 2006 et licencié avec effet immédiat le 17 juillet 2008 et que les motifs du licenciement sont regroupés sous les titres suivants :
« 1. prise de congé sans autorisation
2. une absence injustifiée depuis l'expiration de votre dernier arrêt maladie
3. tentative de faire peser vos dépenses privées à charge de votre employeur
4. prise de documents qui sont la propriété exclusive de la société
5. retards systématiques à votre poste de travail
6. autorisation de travaux supplémentaires à la société C sans accord préalable de votre employeur. »

Par jugement rendu contradictoirement le 9 février 2010, le tribunal du travail a rejeté les moyens du salarié relatifs au défaut de précision des motifs du licenciement et à l'existence d'une sanction antérieure au moyen d'un avertissement, et a déclaré que les motifs sub 1, 4 et 5 étaient établis et justifiaient le licenciement avec préavis.

Par exploit d'huissier du 19 mars 2010, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il réitère ses moyens relatifs au défaut de précision des motifs et à l'existence d'un avertissement en date du 5 juin 2008. Il soutient avoir été absent entre le 2 juin et le 17 juillet 2008, jour de son licenciement, de sorte qu'il n'a pas pu commettre de nouvelles fautes à la suite de l'avertissement.

La société intimée y réplique que ce moyen est erroné dès lors qu'il est établi en l'espèce que A a pris des congés à partir du 16 juillet 2008 sans y avoir été autorisé expressément par son employeur ; que partant, les premiers juges ont considéré à raison que de nouvelles fautes ont été commises suite à celles qui ont

fait l'objet de l'avertissement et que ces dernières peuvent être invoquées à l'appui du congédiement.

Quant à la précision des motifs du licenciement

La Cour fait sienne la motivation du jugement entrepris qui est de la teneur suivante :
« La partie défenderesse a indiqué pour tous les reproches qu'elle a formulés dans la lettre de congédiement la nature de la faute qu'elle reproche à son ancien salarié, les dates auxquelles ces fautes auraient été commises, les circonstances de faits ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Le moyen tenant à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de congédiement doit partant être rejeté. »

Le jugement de première instance est à confirmer sur ce point.

Quant à l'avertissement

Il résulte de la lecture de la lettre d'avertissement du 5 juin 2008 que cette dernière vise, parmi les reproches contenus dans la lettre de licenciement, ceux concernant les retards quotidiens du salarié ainsi que l'autorisation donnée par lui pour des travaux dans l'immeuble (…), sans accord de son employeur.

Comme des reproches couverts par une lettre d'avertissement ne peuvent plus servir de base à un licenciement ultérieur, à moins de faits nouveaux semblables, non donnés en l'occurrence, il échet de faire abstraction des points 5 et 6 de la lettre de licenciement.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

- quant au congé pris sans autorisation

L'appelant fait plaider qu'il avait fait une demande de congé le 17 avril 2008 pour la période du 16 au 29 juillet 2008 ; qu'il ressort de la fiche de congé que l'employeur a rajouté la mention manuscrite « à condition que D soit en mesure d'être présente toute la journée du 16 au 29 juillet 2008 » ; qu'il résulte des pièces versées en cause, et notamment des courriels respectivement des 17 et 18 avril 2008, que l'employeur était averti que le salarié s'était conformé aux exigences conditionnelles de l'employeur ; que le tribunal ne peut pas retenir que le salarié « reste en défaut de prouver qu'il s'est arrangé avec sa collègue de travail pour que celle-ci le remplace » puisqu'il ressort de manière non équivoque des courriels que

les deux salariés s'étaient entendus pour prendre leurs congés séparément tout en prévoyant une période pendant laquelle tous les deux seraient présents pendant quelques jours afin d'organiser le travail pendant l'absence de l'autre.

La société intimée expose qu'elle a clairement signifié à l'appelant lors de sa demande qu'il ne serait autorisé à prendre les congés sollicités qu'à la condition expresse que Madame D soit en mesure d'être présente à plein temps pendant toutes les journées du congé revendiqué, à savoir du 16 au 29 juillet 2008 ; que cette condition a été posée alors qu'il était le seul secrétaire de l'entreprise, employé à plein temps, et qu'il fallait absolument une personne à l'employeur pour effectuer ses tâches quotidiennes en son absence ; que cependant, cette condition d'octroi de son congé n'a jamais été remplie.

- quant à l'enlèvement d'un classeur de notes de frais

L'appelant fait plaider que c'est encore à tort qu'il lui est reproché d'avoir emporté à l'occasion de ses congés un classeur de l'entreprise ; qu'il ressort des pièces communiquées en cause que ce classeur était « relatif à ses notes de frais » personnelles et qu'il l'a emporté afin de les contrôler, mais en aucun cas pour nuire à son employeur.

La société intimée reproche à l'appelant d'avoir emporté à son domicile privé, en date du 30 mai 2008, des documents de la société B, à savoir au moins deux classeurs et ce, pendant plusieurs jours, sans aucune autorisation préalable de son employeur ; qu'il s'agissait de classeurs contenant des notes de frais de la société B, documents comptables strictement confidentiels ; que même à supposer que ces pièces se soient limitées aux notes de frais de l'appelant, ces documents, propriété de la société B, n'avaient pas à quitter son enceinte sans l'autorisation expresse donnée par l'employeur.

Finalement, elle présente une offre de preuve par l'audition d'un témoin visant à établir la réalité de tous les motifs du licenciement.

Le reproche visant le congé pris sans autorisation à partir du 16 juillet 2008 ainsi que celui visant l'absence injustifiée à partir de la même date ne visent en réalité qu'un seul et même fait.

Etant donné que le licenciement est intervenu dès le 17 juillet 2008, l'absence, à la supposer injustifiée, n'a duré qu'un seul jour.

Il convient de relever encore que le salarié était en congé de maladie entre la date de l'avertissement le 5 juin 2008 et le licenciement, de sorte qu'aucun fait nouveau n'a pu se produire au travail entre ces deux dates.

La Cour considère que le fait par le salarié d'emporter lesdits classeurs à domicile constituait une entorse au règlement. Néanmoins, en l'absence de preuve et même d'allégation d'un usage contraire aux intérêts de l'employeur, suite à l'éloignement de ces documents, il échet de décider que le fait en question ne constitue pas une faute grave pouvant donner lieu à un licenciement.

Les deux reproches avérés, l'absence non autorisée d'un jour et l'éloignement des dossiers, même considérés dans leur ensemble, ne présentent pas un caractère de gravité suffisant pour justifier le licenciement avec effet immédiat de A.

L'offre de preuve présentée par la société intimée est à rejeter pour défaut de caractère pertinent.

Le jugement entrepris est à réformer dans ce sens et le licenciement est à déclarer abusif.

Quant aux montants

L'appelant sollicite le montant de 14.604,31 € du chef de préjudice matériel, de 5.000 € pour préjudice moral et de 4.253,72 € du chef d'indemnité de préavis.

L'appelant a droit, compte tenu de son ancienneté de 20 mois, à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire, soit 2 x 2.126,87 = 4.253,74 €.

Quant au préjudice matériel, et compte tenu des efforts faits par l'intimé pour retrouver un emploi, il est adéquatement indemnisé par la prise en compte d'une période de référence de deux mois au-delà de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le préjudice matériel se monte partant également à deux mois de salaire.

Il convient de retrancher des quatre mois en question les rémunérations que l'appelant déclare avoir touchées durant les quatre mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis et la période de référence (juillet à octobre 2008) à savoir : 1.197,45 + 1.188 + 1.100 + 748 = 4.233,45 €.

Le montant total revenant au salarié est dès lors de 4 x 2.126,87 = 8.507,48 – 4.233,45 = 4.274,03 €.

Quant au préjudice moral, la Cour considère que, vu les fautes établies à charge du salarié, fautes certes non assez graves pour justifier le licenciement, mais ayant cependant contribué à ce même licenciement, ce préjudice est adéquatement indemnisé par l'allocation d'un montant de 250 €.

Indemnités de procédure

L'appelant demande des indemnités de procédure de 750 € pour la première instance et de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société intimée demande une indemnité de procédure de 5.000 €.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'établissant qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

L'appel étant fondé en grande partie, l'appelant est à décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 750 € à l'intimée encourue en première instance.

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 le licenciement avec effet immédiat abusif,

déclare la demande de A du chef d'indemnité compensatoire de préavis et de préjudices matériel et moral fondée à concurrence de 4.524,03 €,

condamne la S.A. B à payer à A la somme de 4.524,03 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

déclare la demande non fondée pour le surplus,

décharge A de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure à la S.A. B,

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

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