Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept octobre deux mille onze.

Numéro 36063 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 Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 21 avril 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Charles UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit STEFFEN,

appelant par incident,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 mai 2011.

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

Par requête déposée au greffe le 29 juin 2009, B a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la s.à r.l. A, pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, le montant total de 14.122,36 €.

A l'appui de sa requête introductive d'instance, B exposa qu'il était au service de la défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er juin 2007 en qualité de laveur de vitres et qu'il a été licencié avec effet immédiat le 9 juin 2009.

Il invoqua le caractère abusif du licenciement, étant donné que les motifs ne seraient ni indiqués avec la précision requise, ni ne correspondraient à la réalité, ni ne seraient suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Il soutint que le 9 juin 2009 à 7.30 heures, il avait informé la secrétaire C qu'il ne se sentait pas bien et qu'il avait mal au ventre. Celle-ci lui aurait donné l'autorisation de se rendre chez le médecin. Il aurait effectivement eu un certificat de maladie couvrant la période du 9 au 12 juin 2009.

De son côté, la s.à r.l. A demanda à voir déclarer régulier le licenciement subi, le requérant ayant le 9 juin 2009, à son arrivée en pleine santé, refusé les deux missions qui lui étaient imparties par son supérieur, l'une au motif qu'il ne souhaitait pas travailler avec une équipe de femmes de ménage sous la direction de la dénommée D et l'autre au motif qu'il refuserait de travailler avec le dénommé E. Il aurait ensuite quitté le siège de la société sans en avertir son supérieur et après avoir déclaré à la secrétaire qu'il avait mal au ventre et qu'il allait voir un médecin.

Ces faits de refus d'ordre et d'abandon de poste seraient la suite de plusieurs avertissements tant écrits qu'oraux, et justifieraient amplement le licenciement avec effet immédiat en ce qu'ils désorganiseraient sérieusement le planning d'organisation du chantier de la défenderesse.

Par jugement rendu contradictoirement le 22 mars 2010, le tribunal du travail, estimant que la lettre de licenciement n'était pas motivée de façon suffisamment précise, a déclaré le licenciement de B abusif et condamné la s.à r.l.

A à lui payer le montant de 5.281,97 € outre les intérêts, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €.

Par exploit d'huissier du 21 avril 2010, la s.à r.l. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

La société appelante soutient que les motifs du licenciement étaient indiqués avec une précision suffisante.

L'intimé demande la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Quant au fond, la société appelante fait exposer que la version de B consistant à prétendre qu'il serait arrivé malade le jour litigieux du 9 juin 2009 et qu'il devait aller voir immédiatement un médecin est d'ores et déjà contre-prouvée ; que le certificat médical versé par l'intimé démontre qu'il ne s'est pas présenté chez le médecin le 9 juin 2009, ni le 10 juin d'ailleurs, mais seulement le 11 juin 2009, soit deux jours plus tard ; que partant l'abandon de poste non contesté par l'intimé mais dénommé par lui « visite médicale » serait rapporté.

Elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits constitutifs du refus de travail invoqué.

L'intimé réaffirme que le 9 juin 2010, il s'est senti mal, que ce n'est donc pas un refus de travail ni un abandon de poste, mais que les attestations testimoniales des sieurs F et G prouvent qu'il a sollicité la permission de se retirer de son travail alors qu'il se sentait mal, permission qui lui a été accordée ; qu'en tout état de cause, la volonté de le licencier est intervenue le 9 juin 2010, soit le jour-même où il s'est senti mal, de sorte que l'employeur, avant même d'être en possession du certificat médical, avait déjà envoyé la lettre de licenciement.

Il offre de prouver ces faits par l'audition des témoins en question.

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

L'appelante expose que B est laveur de carreaux, qu'il n'a pendant les deux ans de son activité au sein de A s.à r.l. exercé que son métier de laveur de vitres et aucune autre tâche ; que partant si la lettre de licenciement précise « que le chef d'équipe a remis à B ses tâches de travail », c'est bien sûr toujours la même tâche, à savoir nettoyer les vitres, mais sur des chantiers distincts.

L'intimé fait plaider que les premiers juges ont indiqué à bon droit qu'« en l'espèce, les motifs ci-avant énoncés ne comportent aucun fait concret en ce qu'ils

ne précisent pas quelles tâches avaient été imparties au requérant, ni comment il a réagi concrètement. » ; que les prétendus motifs adverses invoqués sont principalement un « refus de travail » respectivement un « abandon de travail » ; qu'en tout état de cause, l'intimé n'est pas à même de comprendre ce à quoi il est fait référence.

La lettre de licenciement est conçue comme suit :
« (…) Vous vous êtes présenté ce jour dans nos bureaux, votre chef d'équipe vous a remis vos tâches de travail pour la journée, que vous avez refusé catégoriquement d'effectuer, et vous avez quitté votre poste de travail sans aucun motif.
Nous ne pouvons tolérer un tel comportement pour le bon fonctionnement de notre société…. ».

Aux termes de l'article L.124-10.(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La Cour estime que le simple fait que l'intimé est laveur de carreaux et que les tâches lui confiées consistaient nécessairement à nettoyer des carreaux ne saurait dispenser l'employeur, dans une lettre de licenciement avec effet immédiat, de préciser quelles étaient les tâches que le salarié a prétendument refusé d'effectuer, de même que d'indiquer si le refus du salarié a été pur et simple ou bien assorti d'un motif que l'employeur ne pouvait tolérer.

Il ne ressort par ailleurs pas de la lettre de licenciement si la cause du licenciement réside dans un abandon de poste ou dans une absence injustifiée dont la durée n'est pas précisée.

Il échet par conséquent de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif pour défaut de précision des motifs.

<u>Quant aux montants</u>

B demande la confirmation du jugement de première instance en ce qui concerne le montant de l'indemnité de préavis et du préjudice matériel.

La société A conteste le mode de calcul retenu par le tribunal du travail pour la fixation du salaire en affirmant que seul le salaire couvrant les 173 heures mensuelles doit être pris en considération et non les heures supplémentaires, ces dernières étant aléatoires et variables.

B interjette appel incident quant au préjudice moral et demande le montant de 10.000 €.

La société appelante conteste tout préjudice moral dans le chef de l'intimé.

Il est admis que le salaire pris en compte pour la détermination des montants à allouer comprend le salaire de base et les heures supplémentaires.

Le fait que le nombre d'heures supplémentaires diffère d'un mois à l'autre est neutralisé par l'application de la moyenne des six derniers mois versés au salarié.

En dehors de la contestation de ce principe, la société appelante n'émet pas de contestation spécifique quant au calcul proprement dit du montant alloué par les premiers juges.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Il l'est également pour avoir, de manière correcte, évalué les préjudices matériel et moral accrus au salarié.

La s.à r.l. A sollicite une indemnité de procédure de 500 € pour chaque instance.

L'intimé demande une indemnité de procédure de 1.500 € pour chaque instance.

Ces demandes sont à rejeter, aucune partie 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 les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement déféré,

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

condamne la s.à r.l. A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Alain GROSS, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.