Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize décembre deux mille douze.

Numéro 37946 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 25 août 2011,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Erwann SEVELLEC, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

appelante par incident,

comparant par Maître Pol URBANY, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 juillet 2012.

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

A, exposant avoir été au service de la société B s.à r.l. en qualité de menuisier et avoir été licencié avec préavis prenant cours le 15 mars 2010 et expirant le 15 septembre 2010, a, par requête du 31 août 2010, fait convoquer la société B s.à r.l. devant le tribunal du travail de Diekirch pour l'y entendre dire que son licenciement est abusif et pour l'entendre condamner à lui payer du chef de préjudice matériel le montant de 60.000 € et du chef de préjudice moral le montant de 60.000 €.

Par jugement du 15 juillet 2011, le tribunal du travail :
a déclaré abusif le licenciement avec préavis,
a déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 3.500 € et a condamné la société B s.à r.l. à payer à A la somme de 3.500 € avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde,
a déclaré non fondée la demande en indemnisation de son préjudice matériel,
a dit non fondée la demande en obtention d'une indemnité de procédure de A,
a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. concernant le dommage causé par la négligence professionnelle de A et par l'atteinte à la réputation,
a déclaré fondée la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. pour la somme de 105,10 € à titre de congé non dû,
a condamné A à payer à la société B s.à r.l. la somme de 105,10 €,
a condamné la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

A a été licencié par courrier remis à la poste le 9 mars 2010 par voie recommandée.

Suite à la demande des motifs du licenciement, la société B s.à r.l. a répondu par courrier recommandé du 19 avril 2010.

Dans son jugement du 15 juillet 2011, le tribunal a dit qu'A pour faire qualifier son licenciement d'abusif ne peut, à défaut d'avoir établi à suffisance de droit avoir porté à la connaissance de son employeur son incapacité de travail le premier jour de la survenance de celle-ci, prétendre avoir bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement édictée par l'article L.121-6.(3) du code du travail.

Le tribunal a admis que la lettre de motivation du 19 avril 2010 suffit aux exigences de précision de la loi.

Le tribunal a dit, sur base des attestations versées, que les griefs de la société B s.à r.l., à l'adresse d'A, à savoir d'avoir mal exécuté les travaux sur une multitude de chantiers pendant la période de février 2009 à mars 2010, sont controuvés.

Au motif que le caractère réel et sérieux des motifs n'est pas établi, le tribunal a déclaré le licenciement avec préavis d'A abusif.

Le tribunal a dit qu'A n'a pas subi de préjudice matériel dès lors que son préavis a expiré le 15 septembre 2010 et qu'il s'est vu accorder rétroactivement une pension d'invalidité avec effet au 1er juin 2010.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré et eu égard à l'ancienneté d'A, le tribunal a alloué à A un dommage moral de 3.500 €. Il a dit non fondée la demande en obtention d'une indemnité de procédure de A, a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. concernant le dommage causé par la négligence professionnelle de A et par l'atteinte à sa réputation, a déclarée fondée la demande reconventionnelle de la société B s.à r.l. pour la somme de 105,10 € à titre de congé non dû, a condamné A à payer à la société B s.à r.l. la somme de 105,10 €, et a condamné la société B s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 25 août 2011, A a relevé appel du jugement du 15 juillet 2011.

Il demande que, par réformation du jugement entrepris, il lui soit alloué au titre de dommage matériel un montant de 9.502,92 € et au titre de dommage moral un montant de 20.000 €.

Il demande encore que la partie adverse soit déboutée de sa demande en remboursement de jours de congés non pris portant sur un montant de 105,10 €.

La société B s.à r.l., qui a relevé appel incident, demande à la Cour de dire que les motifs à la base du licenciement sont réels et sérieux, que partant le licenciement est régulier et que les montants indemnitaires ne sont pas dus.

Elle demande en outre qu'A soit condamné à lui payer du chef d'atteinte à sa réputation commerciale un montant de 10.000 € et qu'il soit condamné à lui payer du chef de négligences graves au sens de l'article L.121-9 du code du travail un montant de 4.224,50 €.

Les appels principal et incident, qui sont réguliers, sont recevables.

Suite à l'appel incident de la société B s.à r.l., A a, par voie de conclusions, demandé à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de constater qu'au

moment de son licenciement il a bénéficié de la protection légale contre le licenciement.

L'article L.121-6 a la teneur suivante :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.
L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.
(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.
(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. »

La société B s.à r.l. soutient que A est forclos, après l'acte d'appel, à faire valoir par voie de conclusions que son licenciement est abusif puisqu'intervenu à un moment où il a bénéficié de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du code du travail.

L'ensemble du litige déterminé en première instance étant, sauf limitation de l'appel ou acquiescement partiel au jugement, dévolu à la juridiction du second degré, la critique complémentaire, par voie de conclusions, d'autres chefs du jugement demeure possible jusqu'à l'achèvement de la procédure d'appel.

Comme l'appel d'A n'a pas été limité et qu'il ne contient pas d'acquiescement au rejet du moyen que le licenciement a été abusif puisque intervenu pendant la période de protection contre le licenciement de l'article L.121-6.(3), A n'est pas forclos à se prévaloir, par voie de conclusions, de la protection spéciale contre le licenciement.

A expose qu'en date du 8 mars 2010, au courant de l'après-midi, il a informé son employeur de son état de maladie et l'a informé qu'il allait quitter son poste pour se rendre auprès d'un médecin.

Il expose encore qu'en date du 9 mars 2010, sa compagne a informé par téléphone la partie intimée de son absence pour cause de maladie.

Il est vrai qu'A a produit un certificat médical daté du 8 mars 2010 qui certifie une incapacité de travail du 8 mars 2010 au 14 mars 2010.

Ce certificat a été posté le 8 mars 2010 au soir.

Il n'est pas établi qu'A ait, conformément aux exigences de l'article L.121-6.(1) du code du travail averti le 8 mars 2010 son employeur, lequel soutient que son salarié a quitté son lieu de travail sans rime ni raison, de son incapacité de travailler.

C, compagne d'A, a attesté qu'en date du 9 mars 2010, entre 7.15 et 7.45 heures, elle a informé l'employeur qu'A était malade du 8 mars au 14 mars 2010 et que le certificat a été posté le 8 mars 2010 par recommandé international.

A défaut de la preuve d'un avertissement donné le jour même de l'incapacité de travail, A n'a pas bénéficié de la protection contre le licenciement en date du 9 mars 2010 à 7.32 heures, moment où la lettre recommandée de résiliation du contrat de travail a été expédiée par la poste. L'information orale tardive du 9 mars 2010 n'a pas pu remédier à l'inobservation de l'obligation d'un avertissement le jour même de l'empêchement.

L'information de l'envoi du certificat donnée à l'employeur en date du 9 mars 2010, serait-elle-même intervenue avant l'envoi postal de la lettre de résiliation, n'est à son tour pas de nature à faire bénéficier A de la protection contre le licenciement dès lors que cette protection ne joue qu'à partir du moment où l'employeur a été mis en possession du certificat.

Il suit des développements qui précèdent que l'offre de prouver par témoins de A, que *« Mme C a contacté, entre 7.15 et 7.45 heures, M. D pour l'informer de l'état de maladie de M. A, son compagnon. »* est à déclarer irrecevable pour n'être pas pertinente et qu'A se prévaut à tort d'un licenciement abusif au motif que le licenciement est intervenu pendant la période de protection contre le licenciement.

A soutient en outre que la simple connaissance par l'employeur de l'état de santé déficient de son salarié rend abusif le licenciement.

Outre qu'il n'est pas établi que la société B s.à r.l. ait antérieurement à la résiliation été informée de la maladie d'A, il y a lieu de retenir que la loi n'organise en cas de maladie, l'immunité contre le licenciement, que par l'observation des dispositions de l'article L.121-6.(1) et (2).

A entend finalement déduire le caractère abusif de son licenciement du fait que les motifs détaillés dans la lettre de motivation du 19 avril 2010 ne sont ni précis, ni sérieux, ni réels.

Les motifs ont été de deux sortes :
D'un côté, la société B s.à r.l. a reproché à A des travaux mal exécutés sur de nombreux chantiers.
D'un autre côté, elle lui a reproché d'avoir le 8 mars 2010 quitté son travail en cours d'après-midi, sans rime ni raison et sans en informer son employeur.

La société B s.à r.l. a décrit les travaux mal exécutés avec indication de temps et de lieu.

L'exigence de la précision des motifs a donc été établie.

Le grief d'avoir quitté son rime ni raison le chantier est contredit par l'existence du certificat médical attestant une incapacité de travail du 8 au 14 mars 2010. L'information tardive de l'employeur en date du 9 mars 2010 ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante.

Les griefs d'avoir mal exécuté les travaux des chantiers K, L, PENSIONNAT ST. JOSEPH, M et N sont contredits par les attestations versées.

Ni ces attestations relatives à des chantiers déterminés, ni les attestations décrivant en termes vagues et généraux et sans indication de temps, A comme bon travailleur, ne sont de nature à contredire les griefs d'avoir mal exécuté les travaux sur les chantiers E, SNJ ERPELDANGE, F, OFFICE SOCIAL DE LA VILLE D'ETTELBRÜCK, G, H, I, LYCEE TECHNIQUE ETTELBRÜCK, J et CENTRE CULTUREL D'EPPELDORF.

Ces griefs, à les supposer établis, constituent des motifs suffisamment sérieux pour justifier le licenciement.

L'offre de preuve relative à ces griefs est donc pertinente et concluante.

Ne sont par contre pas pertinents et concluants les passages de l'offre de preuve dans lesquels la société B s.à r.l. offre de prouver pour quelles raisons elle n'a pas découvert plus tôt qu'A n'était pas à la hauteur de la tâche.

Il est établi sur base de l'attestation de C que celle-ci a informé en date du 9 mars 2010 l'employeur de l'incapacité de travail de A. Du moment qu'A était malade à partir du 8 mars 2010, le défaut d'information de son employeur le jour même du début de sa maladie ne constitue pas de motif suffisamment sérieux de licenciement. N'est donc pas pertinente et concluante l'offre de preuve de la société B s.à r.l. qu'A ne l'a pas informée en date des 8 et 9 mars 2010 de son incapacité de travail.

Avant tout autre progrès en cause, il y a lieu d'admettre la société B s.à r.l. à son offre de preuve telle que reproduite au dispositif du présent arrêt.

Aux fins de faciliter l'administration de la preuve, il y a lieu de demander à la société B s.à r.l. de verser des attestations au sujet des faits offerts en preuve.

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 les appels principal et incident recevables,

admet la société B s.à r.l. à prouver qu':

« 1.) En mars 2009, M. A devait fixer des listeaux au mur de la maison du client E à Bettendorf, ce qu'il n'a pas réussi à faire. M. A a travaillé tellement mal que le client s'est présenté à Ettelbrück à l'atelier pour se plaindre. Le client a exigé que l'employeur envoie un autre ouvrier pour effectuer le travail, ce que B a fait à ses frais (perte financière de 45 €).
2.) En avril 2009, M. A devait réparer la porte du garage auprès du client SNJ ERPELDANGE, ce qu'il n'a pas réussi à faire. A n'a pas réussi à faire fonctionner la porte du garage qui ne s'ouvrait plus. L'employeur a dû envoyer un autre ouvrier pour effectuer le travail. Evidemment ceci n'a pas pu être facturé au client (dommage financier de 55 €).
3.) En juillet 2009, M. A a mis 25,5 heures pour monter une pergola auprès du client F à Ettelbrück.
Un ouvrier moyennement diligent doit accomplir ce travail en 16 heures. L'employeur qui ne pouvait pas facturer ce surplus d'heures au client, a subi une perte financière de 427,5 €. En outre, A a tellement mal soigné son travail que le client a appelé l'employeur et a insisté à ce que M. B se rendre immédiatement sur le chantier pour surveiller les travaux et pour contrôler le travail de A. Le mauvais travail fourni par A constitue à chaque fois une atteinte à la réputation de la menuiserie.
4.) En septembre 2009, M. A devait mettre en place une porte coulissante dans les bureaux de l'office social de la Ville d'Ettelbrück. Il ne réussissait pas à monter la porte et a appelé M. B qui a dû se transporter sur les lieux pour réaliser les travaux. Il va sans dire que cette perte de temps représente une perte financière et de temps dans le chef de l'employeur.

5.) En octobre 2009, M. A travaillait auprès du client G à Ettelbrück dans une ancienne maison. Etant donné que les ouvertures des portes de cette vieille maison était trop grandes pour y mettre des portes qui ont des dimensions standards, M. A devait y apposer des carreaux de carton enduitss de plâtre, afin d'adapter les ouvertures aux dimensions des portes respectives.
Lorsque le peinte de M. G a voulu coller du papier peint sur les carreaux de carton, il s'est rendu compte qu'ils n'avaient pas été fixés correctement et se décollaient par endroits. Il était donc impossible d'y coller le papier peint.
Le client G s'est plaint auprès de l'employeur qui a dû déléguer un autre ouvrier pour refaire une partie du travail. De nouveau les frais restaient à charge de l'employeur et il y avait atteinte à sa réputation commerciale.
6.) Les 15 et 16 octobre 2009, M. A a endommagé la baignoire du client H à Erpeldange, M. A avait enlevé la bâche de protection mise en place par le client. Au moment où A a mis en place le cadre de la fenêtre de la salle de bains, il a endommagé la baignoire qui n'était plus protégée par la bâche.
Le client s'est plaint auprès de B tant de ce que la baignoire avait été endommagée que du mauvais travail effectué par A. Les travaux effectués au plafond de la salle de bains n'avait en effet pas été réalisés selon les règles de l'art, ce malgré le fait que A a mis plus du double du temps prévus pour faire de tels travaux.
Las du mauvais travail de A, l'employeur l'a convoqué en son bureau pour lui remettre un avertissement que A, après lecture, a jeté sur le bureau de son supérieure hiérarchique avant de quitter la pièce sans dire mot.
7.) En décembre 2009, M. A a endommagé les pierres autour de la porte de la maison I à Ettelbrück lorsqu'il voulait mettre en place la porte. Les pierres ont dû être remplacées.
Auprès du même client, le salarié n'a pas apposé les plinthes au mur. M. A avait lui-même pris les mesures sur places et confectionné les plinthes à l'atelier. Au lieu des les avoir apposées, il les a laissé traîner pendant des semaines dans la camionnette jusqu'au moment où il ne savait plus pour quel chantier il avait confectionné ces plinthes, qui furent jetées.
Le client I a appelé ultérieurement pour signaler qu'il attendait depuis des semaines la mise en place des plinthes. De nouvelles plinthes ont dû être confectionnées pour être mises en place. Il va sans dire que l'insatisfaction du client était grande.
8.) Au LYCEE TECHNIQUE ETTELBRUCK, M. A a mal monté deux armoires en janvier 2010. Il a monté les armoires de façon à ce que les portes ne s'ouvraient pas du bon côté.
9.) En janvier 2010, auprès du client J à Ettelbrück : M. A a dû réparer une porte coulissante. De nouveau, il n'a pas su la réparer, ce malgré le fait que M. D lui avait montré comment il fallait s'y prendre à peine trois mois auparavant (voir point 6 ci-avant). Un autre ouvrier a dû effectuer le travail, il a su le faire en 10 minutes.

10.) Entre janvier et mars, M. A devait réaliser divers travaux sur le chantier CENTRE CULTUREL à Eppeldorf surveillé par l'architecte O de Diekirch. Le travail a été bâclé, comme si souvent.
Ainsi au, M. A n'a pas appliqué du silicone autour du châssis des portes, malgré le fait que l'employeur le lui avait expressément signalé auparavant. L'architecte O a déploré cette négligence et un autre ouvrier a dû se rendre sur le chantier pour effectuer le travail.
M. A n'a pas non plus correctement fixé au mur différents cadres. Lorsque d'autres ouvriers ont voulu fixer les panneaux dans les cadres, les panneaux sont retombés par terre. Il a été constaté que A avait fixé les panneaux de travers (le haut en bas et le bas en haut). L'architecte O s'est plaint auprès de l'employeur. Un autre salarié au dû démonter les cadres et les fixer au mur selon les règles de l'art.
Las du mauvais travail, M. D avait convoqué M. A en son bureau pour le 11.2.2010 pour lui expliquer qu'il fallait changer d'attitude, soigner d'avantage son travail, mieux se concentrer et s'organiser mieux. A a rétorqué qu'il « s'en irait » et que le patron devait lui « faire ses papiers ».
Le 12.2.2010, l'employeur a confirmé par écrit à M. A que sa démission orale était acceptée. Sur ce M. A s'est repenti, a fait contester avoir démissionné et est revenu au travailler.
Malgré cet épisode, le travail de A ne s'est d'aucun façon amélioré et A n'a manqué aucune occasion pour faire comprendre à l'employeur qu'il ne s'intéressait plus du tout à son travail. »

demande à la société B s.à r.l. de verser des attestations au sujet des faits offerts en cause **jusqu'au 15 février 2013**,

réserve le surplus et les frais,

renvoie l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état.