Arrêt N° 53/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze mai deux mille dix-sept.

Numéro 43655 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER de Luxembourg du 12 août 2015,

comparant par Maître Michel KARP, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 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 GEIGER,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 mars 2017.

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

A, aux services de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. suivant contrat de travail du 6 avril 2010, a été licencié le 14 juillet 2010 avec effet immédiat pour motif grave.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

« Par la présente, nous tenons à vous informer que votre contrat de travail, conclu en date du 6 avril 2010, est résilié avec effet immédiat au 14 juillet 2010 pour les raisons suivantes :

- *vous avez insulté des membres de notre personnel*
- *vous ne vous êtes pas représenté à votre lieu de travail en date du vendredi 9 juillet 2010 à midi. Vous êtes venu récupérer vos affaires dans l'après-midi du vendredi 9 juillet 2010 et vous avez quitté votre lieu de travail tout de suite après, sans nous prévenir. Vous n'êtes plus apparu à votre lieu de travail et vous n'avez donné aucune explication, ni excuse.*

Ces faits constituent une inexécution défectueuse des obligations contractuelles découlant de votre contrat de travail et nous amènent donc à vous notifier votre licenciement sans préavis. »

Par requête du 9 août 2010, A fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la susdite requête ainsi que des arriérés de salaires.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

A l'audience des plaidoiries, il renonça à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et à sa demande en délivrance de certains documents.

L'employeur qui admit que le premier motif du licenciement tenant aux insultes proférées aux autres membres du personnel manquait de précision, souligna que le deuxième motif tenant à l'absence sans excuse du salarié de son lieu du travail le 9 au 14 juillet 2010 était cependant suffisamment précis. Devant les contestations du salarié, il formula une offre de preuve par témoins. Il contesta encore la demande du salarié relative aux suppléments de salaire au motif qu'il n'avait pas reçu communication d'une copie du diplôme CATP hôtellerie-restauration du salarié. Il contesta également la demande relative aux arriérés de salaires au motif que le requérant ne rapportait pas la preuve des 90 heures supplémentaires réclamées.

Par un jugement du 24 octobre 2011, le tribunal du travail déclara les demandes en paiement d'arriérés de salaires et en paiement d'heures supplémentaires non fondées. Pour ce faire, le tribunal releva que le salarié n'avait pas rapporté la preuve qu'il avait informé l'employeur de ce qu'il était détenteur d'un CATP au moment de son embauche, respectivement qu'il avait presté des heures supplémentaires de l'accord de son employeur.

En ce qui concerne le bien-fondé du licenciement, le tribunal releva que le premier motif du licenciement manquait de précision, mais que le deuxième motif était énoncé avec suffisamment de précision. Il admit la société S1 à prouver par l'audition des témoins les faits gisant à la base du deuxième motif du licenciement, en l'occurrence le départ précipité et l'absence injustifiée du salarié.

Par un jugement subséquent du 6 juillet 2015, le tribunal du travail a dit le licenciement du 14 juillet 2010 justifié et partant a déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation de ses préjudices matériel et moral et en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu, au vu du résultat des enquêtes, que l'absence de A était établie, mais qu'il n'était pas établi que A avait informé oralement son employeur de son incapacité ou qu'il lui avait fait parvenir le certificat médical avant la notification de la lettre de licenciement ; que son absence pendant cinq jours était dès lors injustifiée et suffisamment grave pour le priver de son préavis.

De ces deux jugements, A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 12 août 2015.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement abusif et à entendre condamner la société S1 à lui payer la somme de 14.655,39 euros du chef de différences de salaire entre le salaire payé et le salaire minimum prévu, de préjudice moral, préjudice matériel et d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Il demande à s'entendre décharger de toute condamnation intervenue à son encontre, de la réduire à de plus justes proportions y inclus la demande de l'ETAT.

Il conclut à voir déclarer le jugement commun à l'ÉTAT et demande une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation des jugements entrepris par adoption de leurs motifs et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande à voir condamner A, sinon la société S1 au règlement du montant de 9.836,79 euros, avancé au salarié au titre des indemnités de chômage pendant la période de juillet 2010 à mars 2011.

La Cour constate d'abord que dans son acte d'appel A conclut à la réformation du jugement entrepris en ce qui concerne sa demande en paiement d'arriérés de salaires, sans toutefois préciser les moyens sur lesquels cette prétention est fondée. Dans ses conclusions subséquentes, l'appelant n'a pas davantage formulé de griefs précis quant à ce chef du jugement entrepris. Il en découle que l'appel n'est pas fondé sur ce point.

Concernant le licenciement, A reprend son moyen tenant à l'imprécision des motifs.

La société S1, en revanche, fait valoir que la lettre de licenciement a suffi aux exigences légales quant à la précision du motif de licenciement tenant à l'absence prolongée et injustifiée du salarié.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que si la lettre de licenciement n'indique pas les circonstances de temps et de lieu quant au premier fait reproché au salarié en relation avec la profération par le salarié d'insultes à l'égard des membres du personnel, elle est en revanche suffisamment précise quant au deuxième fait lui reproché, à savoir son absence injustifiée de son lieu de travail à partir du vendredi 9 juillet 2010 à midi jusqu'au jour de son licenciement, le 14 juillet 2010. La lettre de licenciement explicite encore les circonstances de fait dans lesquelles le départ du salarié a eu lieu et les éléments, à savoir *« Vous n'êtes plus apparu à votre lieu de travail et vous n'avez donné aucune explication, ni excuse »*

qui selon l'employeur justifient son renvoi immédiat, de sorte à permettre à A de se défendre utilement.

Contrairement aux conclusions de l'appelant, l'offre de preuve telle qu'admise par les premiers juges n'a pas eu pour but de suppléer aux carences de la lettre de licenciement, mais de permettre à l'employeur, au vu des contestations du salarié, d'établir le bien-fondé des motifs du licenciement.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

A reprend ensuite son moyen tiré de la protection légale contre le licenciement au moment de son licenciement. Il soutient qu'il avait rempli les deux obligations qui lui incombaient et que les faits lui reprochés n'étaient pas suffisamment graves pour justifier son licenciement.

A l'appui de son appel, il verse une attestation testimoniale datée du 6 septembre 2016 et un extrait de remboursement des frais médicaux émanant de la Caisse Nationale de Santé. En ordre subsidiaire, il demande à entendre comme témoin T1 au motif qu'il était le manager de toute l'équipe et que tout devait passer par son intermédiaire.

La société S1, au contraire, soutient que A n'a pas rapporté la preuve qu'il se trouvait au moment de son licenciement sous la protection légale contre le licenciement, pour n'avoir ni versé de certificat médical, ni établi avoir notifié ledit certificat médical à l'employeur, conformément à l'article L.121-6 du code du travail.

L'intimée critique, par ailleurs, l'attestation testimoniale versée par A en instance d'appel, au motif que l'appelant se perd dans l'incohérence quant à la remise du certificat médical à son employeur, en affirmant d'abord l'avoir envoyé le 12 juillet 2010 par lettre recommandée, puis en essayant de faire témoigner son ex-compagne T2 de la remise du certificat médical, sinon de l'indication orale de sa maladie, pour actuellement faire état de la remise en mains propres du certificat médical à T1, en présence de B. Elle conteste encore que T1 ait été présenté à l'équipe comme manager. Elle maintient qu'un éventuel certificat médical aurait dû être remis entre les mains de l'un de ses deux gérants, soit Mr. C ou D.

L'article L.121-6 du code du travail impose au salarié, incapable de travailler pour cause de maladie, l'obligation d'en avertir l'employeur ou son remplaçant, le jour même de l'empêchement et de soumettre, le troisième jour de son absence au plus tard, à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

La charge de la preuve des deux obligations précitées appartient au salarié.

Or, s'il résulte du relevé émanant de la Caisse Nationale de Santé, actuellement versé en cause par A, qu'il était malade du 9 juillet 2010 au 13 juillet 2010, il ne saurait en être déduit que la société S1 avait été informée en temps utile de son incapacité de travail et qu'elle avait reçu dans les trois jours son certificat médical.

En effet, eu égard au résultat de la mesure d'instruction ordonnée par les premiers juges, c'est à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges sont arrivés à la conclusion que A n'avait pas rapporté cette preuve.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale versée par A en instance d'appel, force est de constater que les déclarations de B quant à une remise le 9 juillet 2010 du certificat médical en mains du dénommé T1 se trouvent contredites d'une part, par la propre version de A en première instance suivant laquelle il avait envoyé le certificat médical à son employeur par lettre recommandée le 12 juillet (cf. sa requête introductive d'instance) ainsi que par les déclarations des témoins entendus en première instance.

En effet, il résulte des dépositions concordantes des témoins D, E et F que A ne s'était pas présenté au restaurant dans la matinée du 9 juillet 2010 et que ni le patron, ni les autres membres du personnel n'avaient eu une information de sa part. Le soir, A se serait présenté vers 18.00 heures, mais suite à une discussion entre lui et l'un des serveurs, F, il aurait quitté le restaurant par la porte de derrière, sans prévenir personne. Il en ressort également que personne n'avait plus revu A au restaurant par la suite.

Il résulte encore des déclarations du témoin F que si A avait appelé T1 ce jour-là sur son portable, ce dernier aurait informé le témoin de cette absence. Le témoin T2, « l'ex petite-amie » de A a enfin déclaré ne pas se souvenir d'un appel téléphonique de A à son employeur.

Il découle des considérations qui précèdent que l'audition de l'auteur de l'attestation testimoniale s'avère sans pertinence et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que A n'a pas rapporté la preuve d'avoir fait parvenir une information orale à son employeur, respectivement de lui avoir communiqué le certificat médical avant la notification de la lettre de licenciement.

C'est encore à juste titre que les premiers juges ont pu déduire du fait que l'employeur qui ne disposait plus de nouvelles de son salarié et qui n'arrivait d'ailleurs pas à le joindre, a pu valablement considérer, au vu de l'ancienneté très réduite de A dans l'entreprise, que son absence de cinq jours était injustifiée et suffisamment grave pour le priver de son droit de préavis.

Il en suit qu'il a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat justifié et a débouté A de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis du fait de son licenciement.

Il y a lieu enfin de confirmer la décision des premiers juges en ce qu'ils ont relevé que A reste en défaut de fournir la moindre indication en ce qui concerne ses efforts faits pour retrouver un emploi pendant la période de huit mois où il a touché des indemnités de chômage, et qu'ils ont partant déclaré la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage versées pendant la période de juillet 2010 à mars 2011 fondée pour le montant total réclamé de 9.836,79 euros tout en autorisant A à se libérer de sa dette à l'égard de l'ETAT par des paiements échelonnés de 200 euros par mois.

A succombant dans son appel, il est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser à charge de la société S1 l'entièreté des frais par elle engagés et non compris dans les dépens, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 800 euros.

Comme il serait encore inéquitable de laisser à charge de l'intimée les frais irrépétibles exposés en instance d'appel, il convient encore de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

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 dit non fondé ;

partant **confirme** les jugements entrepris ;

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

partant condamne A à payer à la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître Philippe PENNING qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.