Arrêt N° 94/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze octobre deux mille dix-sept.

Numéro 44277 du rôle

Composition:

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

Entre :

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,

appelante aux termes d'exploits des huissiers de justice Alex MERTZIG de Diekirch et Pierre BIEL de Luxembourg du 6 décembre 2016,

comparant par Maître Adeline MOTA, avocat à la Cour à Luxembourg, qui a déposé son mandat,

et :

1) A, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître Jean-Louis UNSEN, avocat à la Cour à Diekirch,

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 BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juillet 2017.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Diekirch le 13 novembre 2014, A a, suite à son licenciement avec effet immédiat, réclamé à son ancien employeur, la sàrl S1 les montants plus amplement détaillés dans la susdite requête.

En date du 15 mars 2014, la société S1, représentée par son gérant M. B, a conclu une convention de cession d'un fonds de commerce avec la société S2 & Cie sàrl ; en vertu de ce rachat, la société a repris tous les salariés de la société S2 & CIE sàrl et a conservé l'ancienneté de chacun ainsi que le salaire y lié.

En l'occurrence, A avait été engagé en date du 16 novembre 1981, de sorte qu'il bénéficiait d'une ancienneté de service de 30 ans. Il fut licencié avec effet immédiat en date du 30 octobre 2014 en raison des faits suivants :

- appels personnels quotidiens effectués à partir du téléphone portable de A sur son lieu de travail durant le temps de travail et ceci jusqu'à 3 heures par jour,
- non-respect des horaires de travail de l'entreprise par la prise de pauses déjeuner excessivement longues entrainant un retard sur les chantiers et une qualité de travail non conforme,
- dénigrement manifeste et non caché de l'entreprise auprès notamment d'un client potentiel en date du 24 septembre 2014, auprès d'un client sur son chantier en date du 9 octobre 2014 et enfin auprès d'un nouveau client en date du 15 octobre 2014,

- mauvaise exécution du travail qui engendrait des pertes importantes sur les chantiers de clients en raison de fautes dans l'exécution des travaux de peinture, et ce notamment sur un chantier à Rédange du 3 juin 2014, un chantier à Beckerich du 27 juin 2014, et un chantier à Eischen,
- changement des plannings de travail sur les chantiers et cela notamment le 21 octobre 2014 alors que A a décidé de faire venir son collègue M. C sur un chantier qu'il était censé exécuter lui-même.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et la gravité des fautes lui reprochées pour conclure au caractère abusif de licenciement.

L'employeur formula une offre de preuve par témoins pour établir la réalité et la gravité des reproches faits au salarié.

Par un jugement contradictoire du 9 mai 2016, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, sans se prononcer ni sur la précision ni sur la réalité des motifs du licenciement, admis l'employeur à son offre de preuve par témoins.

Par un jugement rendu contradictoirement le 31 octobre 2016, suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal a déclaré la demande de A partiellement fondée, partant a condamné la société S1 à payer à A le montant de 15.607,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 37.361,15 € à titre d'indemnité de départ et le montant de 3.500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice, 13 novembre 2014, jusqu'à solde, condamné la société S1 à payer à A le montant de 750 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC, donné acte à la société S1 de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €, déclaré la demande reconventionnelle recevable en la forme, l'a déclarée non fondée, déclaré la demande de l'ETAT recevable et fondée à l'encontre de la société S1, condamné la société S1 à payer à l'ETAT le montant de 3.073,48 € avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice, 18 avril 2016, jusqu'à solde, condamné la société S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a décidé que certains faits n'étaient pas suffisamment précis et que les autres n'étaient pas établis, respectivement ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de service de plus de trente ans.

La société S1 a régulièrement relevé appel du jugement du 31 octobre 2016 par deux exploits d'huissier du 6 décembre 2016.

L'appelante demande, par réformation, de déclarer le licenciement immédiat régulier et justifié et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre et de déclarer l'arrêt commun à l'ÉTAT.

Elle soutient que le tribunal du travail qui l'a admis à prouver la réalité des faits par témoins a forcément décidé que la lettre de licenciement répondait au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence, de sorte que le tribunal du travail, suite à l'exécution de la mesure d'instruction, n'était plus autorisé à décider de l'imprécision de certains motifs. Elle demande encore à la Cour d'enjoindre à A de verser les relevés détaillés de téléphone mobile pour la période du 15 mars 2014 au 30 octobre 2014 concernant son GSM personnel et le GSM utilisé pour la protection civile avec le no. d'appel 621 457 020.

Elle prétend encore que la réalité de tous les motifs a été rapportée par les témoins entendus et que ces motifs justifient un licenciement sans préavis.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif ; il relève cependant appel incident quant aux montants lui alloués à titre de dommage moral et réclame la somme de 10.000 euros de ce chef en tenant compte de son ancienneté de service de 30 ans, de son âge de 55 ans au moment du licenciement, des soucis qu'il s'est faits pour son avenir professionnel et familial dans la mesure où il est père de famille, et du fait qu'il a rapidement retrouvé un emploi, mais pour un salaire moindre.

Il continue à formellement contester la réalité des motifs gisants à la base de son congédiement ainsi que leur caractère grave.

L'ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée les indemnités de chômage avancées au salarié d'un montant de 3.073,48 euros pour la période de novembre à décembre 2014 sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance des jugements de première instance auxquels la Cour renvoie.

En cas de contestations, il incombe à l'employeur d'établir que les motifs gisants à la base du congédiement de son salarié sont précis, réels et graves.

Les motifs du licenciement doivent être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions du travail d'en connaître la nature exacte, pour permettre au salarié de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en

justice ; la précision doit être de nature à empêcher l'employeur d'invoquer à postériori des motifs différents de ceux indiqués dans son courrier de congédiement et finalement elle doit permettre au juge d'apprécier la gravité de la ou des fautes commises par le salarié.

Si pour des raisons de logique juridique les juridictions du travail commencent par analyser le moyen tenant à la précision des motifs, dans le but justement d'écarter d'office les motifs trop vagues, dès lors d'éviter que des témoins soient auditionnés sur des reproches imprécis, aucune disposition légale n'empêche le tribunal du travail d'admettre, comme en l'espèce, d'abord l'employeur à son offre de preuve, pour ensuite seulement écarter certains motifs en raison de leur imprécision.

En l'espèce, plusieurs motifs libellés dans la lettre de licenciement du 30 octobre 2014 ne répondent pas aux exigences de précision requises tant par la loi que par la jurisprudence.

Il s'agit tout d'abord du reproche tenant à l'utilisation exagérée par le salarié de son portable pour des raisons privées, motif libellé sans indications de date, de lieu, du nombre ni des circonstances exactes dans lesquelles ces conversations privées auraient eu lieu. Il s'ensuit qu'il est superfétatoire d'enjoindre à A de verser les relevés de ses GSM.

Ensuite, le reproche d'après lequel le salarié aurait fait des pauses déjeuner plus longues que prévues alors que l'horaire de travail exact de A, qui ne figure ni dans son contrat de travail conclu avec son ancien employeur ni dans le contrat repris par la société S1 sàrl, n'apparaît pas dans le dossier.

La Cour relève encore que les personnes citées comme témoins des faits ci-avant énumérés n'ont pas confirmé la réalité de ces deux motifs.

Suivent ensuite trois fautes qui sont suffisamment précises dans leur énoncé.

Cependant la réalité de ces reproches n'a pas été rapportée dès lors que le témoin T1 qui, d'après l'employeur, lui a dénoncé ces incidents n'a pas, lors de son audition, confirmé ces faits, sauf le fait que A a dit à son beau-frère que son employeur allait faire faillite.

Or, ce fait à lui seul en tant que fait unique et isolé ne peut constituer un motif de licenciement pour faute grave privant le salarié, bénéficiant d'une ancienneté de service de trente ans, des indemnités légales de licenciement.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat prononcé le 30 octobre 2014 à l'égard de A abusif.

Il est encore à confirmer en ce qu'il a en conséquence alloué au salarié, eu égard à son ancienneté de service de trente ans et conformément aux articles L-124-3 (2) et L.124-7 du code du travail une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ainsi qu'une indemnité de départ de 12 mois.

C'est finalement à bon droit et pour les motifs repris au jugement entrepris que le tribunal a, compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis de six mois allouée au salarié, considéré que ce dernier n'a pas subi de préjudice matériel, mais un préjudice moral compte tenu de sa longue ancienneté de service correctement fixé ex aequo à 3.500 euros.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel incident formé par le salarié relatif à la somme de 3.500 euros lui allouée en première instance en réparation de son préjudice moral n'est pas fondé.

C'est finalement à juste titre, en présence d'un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, que le tribunal du travail a déclaré la demande de l' ÉTAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée à l'égard de l'employeur et a déduit les indemnités de chômage perçues par le salarié pendant la période de référence de six mois, correctement fixée par le tribunal du travail, de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement a quo est partant à confirmer dans son intégralité.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC d'un montant de 1.500 euros.

Au vu du résultat positif pour le salarié du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de la société S1 sàrl est à rejeter.

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 principals et incident recevables,

les dits non fondés,

partant :

confirme le jugement entrepris,

condamne la société S1 sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros,

rejette la demande de la société S1 sàrl basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 sàrl aux frais et dépens de l'instance.

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.