Arrêt N° 96/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un juin deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2018-00298 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 Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 19 mars 2018,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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 TAPELLA,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mai 2018.

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 Luxembourg le 9 octobre 2015, A réclama à son ancien employeur, la s.à r.l. S1, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la susdite requête.

A l'appui de sa demande, il fit exposer avoir été embauché en tant qu'éducateur gradué sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu en date du 17 novembre 2014, par la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l.; que le point 8 du contrat de travail prévoyait une période d'essai d'une durée de six mois, allant du 17 novembre 2014 au 16 mai 2015 ; que toutefois, par un courrier recommandé en date du 23 janvier 2015, ledit contrat a été résilié à l'initiative de l'employeur, avec effet immédiat, au motif qu'il a quitté son poste de travail en date du 23 janvier 2015 vers 12 heures sans en avoir eu l'autorisation, dès lors pour absence injustifiée avec la circonstance que pareil comportement a eu pour conséquence une désorganisation de la société. L'employeur précisa encore dans la lettre de licenciement que suite à son absence, il a dû changer les horaires de ses collègues de travail pour encadrer le groupe d'enfants qu'il était supposé prendre en charge ; qu'il a également dû parler aux parents concernés pour leur expliquer la raison pour laquelle leurs enfants n'étaient plus encadrés dans le même groupe avec le même éducateur.

L'employeur a ajouté :
« Vous comprendrez que la perte de confiance et perte de crédibilité en votre personne rend impossible la poursuite du contrat de travail. »

Le salarié contesta la réalité et la gravité de la faute lui reprochée. Il soutint avoir reçu l'autorisation de quitter la crèche le 23 janvier 2015 à midi.

Par un jugement rendu le 16 janvier 2018, le tribunal du travail a, au vu du résultat de l'enquête tenue le 17 mars 2017 et de celui de la contre-enquête tenue le 24 avril 2017 :

- déclaré le licenciement que la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. a prononcé à l'encontre de A par courrier du 23 janvier 2015 fondé ;
- partant déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

- déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;
- déclaré non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure ;
- déclaré fondée la demande de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;
- partant condamné A à payer à la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a constaté sur base des déclarations des témoins entendus, que le salarié avait reçu l'ordre de rester à la crèche le 23 janvier 2015, de sorte qu'en quittant, nonobstant cette interdiction la crèche, il a commis une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat intervenu en période d'essai.

Le tribunal du travail a encore rejeté la demande reconventionnelle de la société employeuse basée sur l'article 6-1 du code civil pour procédure abusive et vexatoire au motif qu'il n'a pas été établi que le salarié a agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable en introduisant devant le tribunal du travail son action en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement contre son ancien employeur.

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier du 19 mars 2018.

L'appelant conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir dire son licenciement abusif et réclame les montants plus amplement détaillés dans le dispositif de son acte d'appel.

Il soutient, comme en première instance, avoir reçu l'autorisation de quitter la crèche le 23 janvier 2015 à midi, autorisation qui résulterait clairement de l'audition du témoin T1.

L'intimée n'a pas conclu en instance d'appel.

Or, s'il résulte bien de la déposition du témoin T1, également salarié auprès de la s.à r.l. S1, que A avait reçu l'autorisation de quitter la crèche le 23 janvier 2015 à midi, ce qui lui aurait permis, d'après le témoin, de récupérer les heures supplémentaires prestées, force est cependant de constater que cette déposition est énervée par celle du témoin T2, responsable de la crèche qui a déclaré le contraire.

T2 a en effet déclaré avoir reçu un appel téléphonique du gérant de la crèche, B dans la matinée du 23 janvier 2015 par lequel ce dernier l'informait qu'il n'autorisait pas A à partir plus tôt, information que le témoin soutient avoir continué au salarié. Elle a encore précisé qu'elle-même ne lui avait pas donné l'autorisation de quitter plus tôt la crèche en date du 23 janvier 2015.

En présence de ces déclarations contraires, le salarié auquel incombe la charge de la preuve de la justification de son absence au travail, n'a pas de façon univoque établi avoir reçu l'autorisation de partir, de sorte que son départ prématuré et son absence consécutive le 23 janvier 2015 n'étaient pas autorisés.

Finalement, dans la mesure où le tribunal du travail a décidé dans son jugement interlocutoire du 21 février 2017 que si l'abandon de poste consécutif au refus d'ordre en période d'essai était prouvé, ces faits constitueraient une faute grave justifiant le licenciement sans préavis de A et qu'il n'a pas été interjeté appel de cette décision, elle est coulée en force de chose jugée et s'impose en tant que tel à la Cour.

Le jugement déféré du 16 janvier 2018 est partant, par adoption de ses motifs, à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et justifié et non fondées les demandes indemnitaires de A.

L'appelant réclame finalement au titre d'indemnité pour congé non pris, 3,16 jours correspondant à la période de travail allant du 17 novembre 2014 au licenciement, 23 janvier 2015, soit un montant de 337,20 euros.

Or, il résulte du jugement avant-dire droit, non querellé par A, qu'il a renoncé à cette demande au motif que l'employeur lui aurait payé ce congé depuis l'introduction de la demande.

Il s'ensuit que sa demande actuelle est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel principal,

le dit non fondé,

confirme le jugement du tribunal du travail du 16 janvier 2018,

rejette la demande de A en paiement d'une indemnité pour congé non pris,

condamne A 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.