Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze octobre deux mille douze

Numéro 38050 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonction,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 26 septembre 2011,

comparant par Maître Ardavan FATHOLAHZADEH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B., demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit Guy ENGEL,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 17 août 2011, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec préavis du salarié B. prononcé le 4 octobre 2010 par son employeur, la société à responsabilité limitée A.. Il a condamné la société à payer au requérant du chef de différentes indemnités la somme de 11.501,41 € de même qu'une indemnité de procédure de 1.000 €, ordonné l'exécution provisoire quant à la condamnation portant sur la somme de 507,29 € allouée du chef d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris et condamné la défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 26 septembre 2011, la société A. a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Elle entend voir déclarer justifié le licenciement et l'intimé se voir débouter de sa demande en allocation de dommages-intérêts fixés par le tribunal du chef de la réparation du préjudice moral à la somme de 8.245,59 €. Elle demande encore à se voir relever de la condamnation à devoir payer à l'intimé une indemnité de procédure de 1.000 €. Elle formule une demande reconventionnelle portant sur la somme de 11.000 € du chef de dommage subi du fait de la faute ou négligence grave du salarié et conclut à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €. Elle formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des faits invoqués à la base du licenciement.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement. Il réitère ses moyens de première instance tendant à voir déclarer abusif le licenciement, principalement pour omission de l'employeur d'avoir répondu dans le délai légal d'un mois à la demande de motifs lui adressée par le salarié et subsidiairement pour imprécision de la lettre de motivation. Il conteste pour le surplus le caractère réel et sérieux des reproches lui adressés dans la lettre de motivation du 4 novembre 2010.

C'est tout d'abord à bon droit que le tribunal du travail a rejeté le moyen de l'intimé, réitéré en instance d'appel, tendant à voir déclarer abusif le licenciement au motif que l'employeur n'aurait pas répondu dans le délai légal à la demande de motifs du licenciement. Ce délai ne commence en effet à courir qu'à partir de la réception de la lettre de demande de motifs qui en l'espèce a été envoyée à l'employeur le 5 octobre 2010 et qui y a répondu le 4 novembre 2010. Le salarié soutient que la lettre de motivation ne lui est parvenue que le 8 novembre 2010 de sorte que le licenciement serait abusif de ce fait. La lettre de motivation ayant été envoyée en - déans le délai d'un mois tel que prévu par l'article L.124-5.(2) du Code du travail, l'employeur a satisfait à la disposition légale précitée, peu importe la date de réception de ladite lettre par le salarié.

Le tribunal du travail a écarté pour défaut de précision trois des reproches contenus dans la lettre de motivation tirés du prétendu souhait exprimé par le salarié de ne plus continuer à travailler et d'avoir invité l'employeur à le licencier afin qu'il puisse toucher les indemnités de chômage, de la démotivation des collègues de travail due au fait qu'il s'est constamment plaint de son métier et de l'absence de motivation de l'intimé.

Les développements de la juridiction du premier degré qui a conclu à l'imprécision des motifs de licenciement sont adoptés par la Cour de sorte que ce volet du jugement, critiqué par l'appelant, est à confirmer dans toute sa teneur.

Le tribunal du premier degré a par contre jugé précis les deux derniers reproches liés au défaut de ponctualité et aux abandons de poste du salarié. Il a cependant déclaré imprécise l'offre de preuve par témoins de l'employeur qui entendait établir la réalité desdits reproches.

Ces reproches sont de la teneur suivante :

> *« Ensuite, ma mandante m'informe que depuis le début du mois de septembre, sans préjudice quant à la date exacte, jusqu'au 4 octobre 2010, vous avez manqué à votre obligation de ponctualité et que vous arriviez sur votre lieu de travail vers 10.00 heures au lieu de 08.00 heures, conformément à vos obligations contractuelles, respectivement conformément aux heures d'ouverture de la société.*
>
> *Par ailleurs, vous avez quitté, depuis le reprise de votre travail au mois de septembre 2010, à plusieurs reprises, et ceci pendant les heures de travail, sans aucune explication de votre part, et sans autorisation préalable de votre employeur. »*

Contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, les faits ne sont pas indiqués avec la précision nécessaire permettant d'une part au salarié de connaître exactement l'ampleur des faits lui reprochés et d'autre part aux juridictions du travail saisies d'apprécier le caractère de gravité de la faute. S'il est vrai que l'employeur indique le laps de temps durant lequel les faits ont été commis (début septembre jusqu'au 4 octobre 2010 respectivement de septembre 2010 jusqu'au début du mois de novembre 2010), il reste cependant en défaut d'en indiquer la fréquence et la durée, éléments essentiels de nature à caractériser la gravité de la faute commise.

Ces faits sont partant, tel que le soutient l'intimé, également à écarter pour défaut de précision.

Il n'y a pas lieu de tenir compte des attestations testimoniales versées par l'appelante ni de l'offre de preuve par témoins réitérée en instance d'appel, leur prise en compte étant subordonnée à la condition préalable de la précision des motifs ayant conduit à la résiliation du contrat de travail, condition non donnée en l'espèce. Il convient plus particulièrement de rejeter le moyen de la société appelante qui sous couvert de la faculté laissée à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation entend préciser les dates des retards constatés, étant donné que l'interprétation qu'elle entend donner à l'article L.124-11.(3) du Code du travail reviendrait en fait à permettre à l'employeur de n'esquisser que le reproche quitte en cours d'instance à apporter les éléments de précision nécessaires, vidant ainsi de sa substance les exigences posées par ladite disposition légale.

Aucun fait n'étant énoncé avec la précision requise par la loi, le licenciement prononcé est abusif, le défaut de précision équivalant à son absence.

Le tribunal du travail qui aux termes de ses développements a conclu au caractère abusif du licenciement est partant, quoique pour d'autres motifs, à confirmer.

Il a alloué au salarié à titre de réparation du préjudice moral le montant réclamé de 8.245,59 € qui correspond à l'équivalent de trois mois de salaire brut.

Eu égard à l'ancienneté du salarié (un peu plus de cinq ans), au reclassement interne dont il a bénéficié au sein de l'entreprise avec effet à partir du 3 mai 2010 et au fait qu'il a retrouvé un emploi à peu près identique durant la période du préavis qu'il a été dispensé de prester, la Cour fixe le montant du dommage moral, par réformation du jugement entrepris, à 2.000 €.

La demande de la société présentée pour la première fois en instance d'appel qui réclame sur base de l'article L.121-9. du Code du travail la somme de 12.000 € au salarié pour la mauvaise exécution d'une réparation qu'il devait effectuer sur un véhicule d'un client de sorte que ce dernier, mécontent de la qualité du travail presté, n'a pas acquitté la facture afférente est à rejeter dès lors que les faits offerts en preuve ne sont pas de nature à établir une faute ou négligence grave dans le chef du salarié, la société n'établissant au surplus pas avoir subi de dommage.

L'appel de la société n'est pas non plus fondé en ce qu'elle demande à être déchargée de la condamnation prononcée à sa charge sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et ce par adoption de la motivation du tribunal du travail.

Eu égard au sort de l'appel, les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées, aucune d'elles ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant :

condamne la société à responsabilité limitée A. à payer à B. 2.000 € à titre de dommages – intérêts,

confirme le jugement pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée A. basée sur les dispositions de l'article L.121-9. du Code du travail,

rejette les demandes en indemnité de procédure,

impose les frais et dépens de l'instance d'appel pour moitié à charge de chaque partie.