Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix juillet deux mille quatorze

Numéro 39502 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller ;
Mme Monique FELTZ, conseiller ;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN d'Esch-sur-Alzette du 10 janvier 2013,

comparant par la société à responsabilité limitée MAYER S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-1724 Luxembourg, 49, boulevard du Prince Henri, **représentée par Maître Juliette MAYER**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte HOFFMANN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 16 octobre 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2012 et s'entendre condamner à lui payer une indemnité de 2.209,71 € pour vice de forme, une indemnité de préavis de 8.838,84 €, une indemnité de départ de 2.209,71 €, 13.258,26 € et 2.500 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, une indemnité de 2.606,74 € pour congé non pris, 1.011,41 € à titre de prime de 13e mois, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du 6 décembre 2012, le tribunal du travail a donné acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il réservait sa demande, a déclaré le licenciement abusif, a dit fondées les demandes d'A.) en paiement d'une indemnité de départ de 2.209,71 € et en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant de 1.200 €, a déclaré non fondées les demandes d'A.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris et d'un treizième mois et a condamné la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) la somme de 3.409,71 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Le même jugement a fixé l'affaire pour continuation des débats quant à la demande d'A.) en indemnisation du préjudice matériel et en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que la demande de l'Etat en remboursement des indemnités de chômage.

Par exploit d'huissier de justice du 10 janvier 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement fondé et justifié et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre. A titre subsidiaire la société à responsabilité limitée SOC1.) formule une offre de preuve afin d'établir la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Elle conteste en leur principe et en leur quantum les montants réclamés par le salarié et demande à voir déclarer l'arrêt commun à l'Etat. Elle réclame un montant de 5.000 € à titre d'indemnisation pour procédure abusive et vexatoire, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, interjette, pour autant que de besoin, appel incident et demande, aux termes de ses dernières conclusions, la condamnation, en ordre principal de l'employeur et en ordre

subsidiaire du salarié, au paiement de 21.781,13 € au titre d'indemnités de chômage.

A.) conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif. Il interjette appel incident et réclame 2.500 € et 13.258,26 € à titre de préjudice moral et matériel, 2.209,71 € à titre d'indemnité pour vice de forme, 8.838,84 € à titre de préavis, 2.209,71 € à titre d'indemnité de départ, 2.605,74 € à titre d'indemnité pour congé non pris, 1.011,41 € à titre de prime de 13e mois, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et 2.000 € pour l'instance d'appel. Il conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve formulée par l'appelante pour défaut de précision.

Le licenciement

A.) a été aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) depuis le 23 mai 2005 en qualité de « Customer Service Representative ». Par courrier du 14 septembre 2012 l'employeur lui a envoyé une mise à pied conservatoire avec effet immédiat. A.) a été licencié avec effet immédiat par lettre du 21 septembre 2012.

La juridiction de première instance a retenu que les motifs décrits dans la lettre de licenciement répondaient aux critères de précision requis par les dispositions du code du travail et de la jurisprudence.

Comme la société à responsabilité limitée SOC1.) ne s'était pas présentée en première instance pour faire valoir ses moyens, le tribunal du travail a décidé qu'elle n'avait pas rapporté la preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement, de sorte que le licenciement en date du 21 septembre 2012 a été déclaré abusif.

Le jugement entrepris a réservé les demandes d'A.) en indemnisation du préjudice matériel et en paiement d'une indemnité de préavis, ainsi que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi. Il a alloué au salarié un montant de 1.200 € à titre de préjudice moral et une indemnité de départ de 2.209,71 €.

A.) soutient que les motifs du licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision requise par l'article L. 125-5 (2) du code du travail. Il conteste la véracité des motifs et soutient qu'ils ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat. Il affirme que plus de trois mois se seraient écoulés depuis les faits qu'on lui reproche et la lettre de licenciement, de sorte que ces griefs ne pourraient plus être invoqués par l'employeur. Il demande le rejet de l'offre de preuve formulée par l'employeur pour défaut de pertinence. Il soutient que les plaignantes se seraient vu suggérer par l'employeur de faire une réclamation et que le véritable motif de son licenciement consisterait dans un but de rentabilisation des coûts au détriment du personnel. D'après le salarié, la société à responsabilité limitée SOC1.) constituerait avec les autres sociétés et entreprises du groupe ZZ.) une unité économique et sociale, de sorte que la convocation à l'entretien préalable aurait été obligatoire.

L'employeur soutient que les motifs invoqués n'auraient été portés à sa connaissance qu'en date des 11 et 12 septembre 2012. Il réfute toute irrégularité formelle dans la procédure de licenciement, la société n'occupant que 15 salariés et n'étant en conséquence pas obligée de convoquer le salarié à un entretien préalable. Il conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral et toutes les demandes formulées dans la requête introductive d'instance.

Le délai endéans lequel l'employeur doit invoquer la faute grave

Aux termes de l'article L.124- 10. (6) du code du travail :

« *Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Selon les termes de l'article L.124-10. (6) du code du travail, le délai du mois court à compter du jour où la partie a eu connaissance du fait qu'elle invoque.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur, qui prétend n'avoir eu connaissance que plus tard de la faute invoquée à l'appui du licenciement avec effet immédiat, de prouver quand il en a obtenu connaissance.

Dans sa lettre de licenciement l'employeur fait état de deux griefs en rapport avec le comportement d'A.) à l'encontre de deux clientes, à savoir Madame B.) en date du 25 juin 2012 et Madame C.) en date du 11 septembre 2012. Les faits en rapport avec Madame C.) ont été invoqués dans la lettre de licenciement du 21 septembre 2012 endéans le mois de leur survenance.

Concernant le reproche en rapport avec Madame B.), la société à responsabilité limitée SOC1.) affirme n'en avoir eu connaissance que par l'e-mail lui adressé par la cliente en date du 12 septembre 2012.

S'il est vrai que Madame B.) indique dans son e-mail du 12 septembre 2012 qu'après les faits litigieux qui se seraient passés le 25 juin 2012 au magasin de la société à responsabilité limitée SOC1.) à Luxembourg-ville elle se serait rendue aux bureaux de l'entreprise à la route d'Arlon et y aurait raconté l'incident et le dysfonctionnement de la connexion internet à la personne présente à l'accueil, il ne découle d'aucun élément du dossier que cette personne en aurait averti un responsable de la société à responsabilité limitée SOC1.).

Ainsi, en l'absence de preuve du contraire, la Cour retient que la société à responsabilité limitée SOC1.) n'a eu connaissance du comportement qu'A.) a eu à l'égard de Madame B.) en date du 25 juin 2012 que par le courriel lui

adressé par la cliente le 12 septembre 2012. L'employeur pouvait dès lors valablement invoquer cette faute dans la lettre de licenciement du 21 septembre 2012.

La précision des motifs

L'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une application correcte des principes ci-avant énoncés et par de justes motifs que la Cour adopte et qui répondent exhaustivement aux arguments avancés par l'intimé en appel, les motifs de licenciement relatifs au comportement d'A.) à l'égard de Mesdames B.) et C.) ont été énoncés avec la précision requise par l'article L.124.10. (3) du code du travail.

Le caractère réel et sérieux des motifs

A.) conteste la réalité des griefs lui reprochés. Il souligne que Madame B.) aurait largement exprimé son mécontentement quant à l'impossibilité à accéder à internet et n'aurait qu'accessoirement évoqué le comportement de l'intimé. Il soutient qu'il n'aurait « *jamais été à l'initiative de la tournure de la discussion. Son seul tort serait peut-être de ne pas avoir remis Madame B.) à sa place, mais son statut de vendeur le plaçait alors dans une situation plus délicate.* » Il fait valoir que la personne en charge de l'accueil aurait suggéré à Madame B.) de faire une réclamation le concernant, « *et ce afin d'éluder le véritable problème qui est la défaillance de la société SOC1.) dans sa fonction de prestataire de services* ». L'intimé conteste avoir eu des mots et des gestes déplacés à l'égard de Madame C.), « *en effet cette dame ayant un certain âge, proche de celui de la grand-mère d'A.)* ». Il ajoute que « *cette démarche lui a bien évidemment été soufflée* ». Il soutient que « *dans ces conditions, l'offre de preuve adverse n'est ni concluante ni pertinente puisque formellement et énergiquement contestée et ce d'autant plus qu'il est évident que la dame Josette a été assurément influencée dans ses déclarations*. »

Il résulte de la plainte de Madame B.) adressée par courriel à l'employeur qu'en date du 25 juin 2012, après avoir eu des problèmes avec la connexion à internet durant les mois de mai et juin 2012, elle s'est présentée au magasin de la société à responsabilité limitée SOC1.) à Luxembourg-ville vers 17.40 heures pour demander un nouveau modem. A.) lui a proposé de la suivre dans une pièce située à l'arrière du magasin afin que d'éventuels clients ne la voient pas alors qu'il voulait bientôt fermer le magasin. Madame B.) l'a suivi et a attendu qu'il prépare le nouveau modem. Tout à coup, A.) lui a demandé ce qu'elle portait sous sa robe. La cliente fut très choquée et essaya d'esquiver sa remarque, tout en espérant qu'il n'allait pas continuer ses questions déplacées. L'intimé continua néanmoins en lui demandant si des fois elle ne portait rien

en-dessous et si elle le lui montrerait quand il aurait terminé la préparation de son modem. Il lui proposa de venir en robe les lundis vers 18.00 heures au magasin afin de passer un moment ensemble.

Madame C.) relate tant dans sa plainte du 12 septembre 2012 que dans son attestation testimoniale rédigée le 16 mai 2013 qu'elle a été importunée par A.) en date du 11 septembre 2012. Elle lui a expliqué que ses deux téléviseurs ne fonctionnaient pas et l'intimé lui a promis que quelqu'un se présenterait à son domicile. Lorsqu'elle est partie du magasin, A.) lui a demandé si elle voulait le suivre aux toilettes. La cliente a répondu par la négative et a quitté le magasin. A.) lui a téléphoné à son domicile pour lui demander de se présenter au magasin avec les deux décodeurs. La cliente s'est de nouveau présentée au magasin. L'intimé a procédé à la vérification des appareils et a prié la cliente de s'asseoir. Il s'est approché d'elle par derrière, lui a mis ses mains sur les épaules et a commencé à la masser. La cliente fut très choquée par le comportement de l'intimé.

Il découle de ces plaintes et attestation testimoniale, non contredites par d'autres éléments du dossier, que les faits invoqués par l'employeur dans sa lettre de licenciement sont établis.

Tant l'affirmation du salarié que les deux clientes n'auraient déposé leurs plaintes que suite à l'insistance de la personne en charge de l'accueil que celle que le véritable motif de licenciement consisterait dans la décision de la société à responsabilité limitée SOC1.) de procéder à un allégement du coût de la main d'œuvre ne sont pas prouvées et sont sans aucune pertinence, alors que le caractère de gravité des agissements du salarié n'en serait pas pour autant amoindri.

Quant à l'argument d'A.) que « *la société SOC1.) S. à r. l. élude le véritable problème qui est son incapacité à satisfaire les besoins de sa clientèle, et non l'attitude d'A.)* », il ne fait que souligner la propre incompétence du salarié face aux réclamations de la clientèle, mais il ne met pas en question le bienfondé des griefs invoqués à l'appui du licenciement.

Le comportement tout à fait déplacé d'A.) à l'égard des deux clientes constitue un motif suffisamment grave justifiant un licenciement sans préavis, même après une ancienneté de service de sept ans.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement est donc à déclarer régulier, les demandes en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et en indemnisation des préjudices matériel et moral subis par le licenciement sont à abjuger et il convient de décharger la société à responsabilité limitée SOC1.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre.

Dans ces conditions, il y a lieu à rejet de l'appel incident qui tend à une augmentation des montants que le tribunal du travail avait alloués à titre de réparation des préjudices matériel et moral.

La demande en paiement d'une indemnité pour vice de forme

A.) demande la réformation du jugement en ce qu'il ne lui a pas été alloué une indemnité réparatrice pour irrégularité formelle.

Dans la mesure où ils ont déclaré abusif le licenciement, les juges de première instance n'ont pas fait droit à cette demande, l'indemnité visée par l'article L.124-12. (3) du code du travail n'étant accordée qu'au cas où le licenciement est déclaré régulier quant au fond.

L'irrégularité formelle de l'article L.124-12. (3) du code du travail vise un vice de pure forme n'affectant pas la régularité du licenciement quant au fond.

Constitue une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-3. (1) du code du travail, le fait pour l'employeur de ne pas notifier le licenciement par voie de lettre recommandée ou encore, au vœu de l'article L.124-2. (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

A.) soutient que la société à responsabilité limitée SOC1.) aurait dû procéder à un entretien préalable alors qu'elle ferait « *partie intégrante de ZZ.)* » et que « *l'Unité Economique et Sociale est en quelque sorte le groupe dans lequel fait partie SOC1.), à savoir ZZ.) qui est implantée partout en Europe* ».

Il demande à la Cour d' « *enjoindre à la partie adverse de verser tous les documents sociaux ayant trait au nombre de salariés dans le cadre de l'Union économique et sociale que représente ZZ.)* ».

La société à responsabilité limitée SOC1.) conteste l'existence d'une unité économique et sociale qu'elle constituerait avec les autres entreprises ou sociétés du groupe ZZ.). A titre subsidiaire, l'employeur conteste que la prétendue unité occupe plus de 150 salariés.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale.

Face aux contestations de l'employeur, il incombe à l'intimé de prouver l'existence de cette unité économique et sociale.

Cette preuve fait défaut, alors que l'intimé ne produit pas la moindre pièce établissant l'existence d'une telle unité.

Sa demande d'enjoindre à l'employeur *de verser tous les documents sociaux ayant trait au nombre de salariés dans le cadre de l'Union économique et sociale que représente ZZ.)* est à rejeter, faute par le salarié de préciser les documents qu'il réclame et l'identité des sociétés avec lesquelles la société à responsabilité limitée SOC1.) formerait cette unité.

Il suit des développements qui précèdent que la demande d'A.) en allocation d'une indemnité pour irrégularité formelle n'est pas fondée.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et d'une prime de 13e mois

A.) réclame un montant de 2.605,74 € à titre d'indemnité pour 27 jours de congé non pris et un montant de 1.011,41 € à titre de prime de 13e mois.

Le tribunal du travail a rejeté ces demandes au motif qu'aucune pièce n'était versée à l'appui de ces demandes.

Devant la Cour, A.) n'a pas autrement précisé ces demandes et ne produit ni fiche de salaire ni autre document établissant qu'il pourrait prétendre à une prime de 13e mois. Il reste également en défaut de justifier sa demande en allocation d'une indemnité pour 27 jours de congé non pris, le contrat de travail ayant pris fin le 21 septembre 2012.

Il convient en conséquence de confirmer la décision entreprise dans la mesure où elle a déclaré non fondée la demande d'A.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et d'une prime de 13e mois.

La demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées le 7 novembre 2013, l'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande le remboursement principalement à la société à responsabilité limitée SOC1.) et subsidiairement à A.) des indemnités de chômage de 21.781,13 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le licenciement étant régulier, la demande principale dirigée contre la société à responsabilité limitée SOC1.) n'est pas fondée.

Aux termes de l'article L. 521-4 (6) du code du travail, le jugement ou arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié (….) condamne celui-ci à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage par lui versées par provision.

La demande de l'Etat n'étant pas autrement contestée et étant appuyée par les pièces versées en cause, il y a lieu de condamner A.) à rembourser à l'Etat

21.781,13 € du chef d'indemnités de chômage touchées avec les intérêts au taux légal à partir du 20 mars 2013 sur la somme de 9.100,75 €, à partir du 17 mai 2013 sur la somme de 1.820,15 €, à partir du 27 juin 2013 sur la somme de 3.640,30 €, à partir 22 juillet 2013 sur la somme de 5.460,45 € et à partir du 7 novembre 2013 sur la somme de 1.759,48 €, chaque fois jusqu'à solde.

Les indemnités de procédure

Succombant dans sa demande et devant supporter l'intégralité des frais et dépens, la demande d'A.) en paiement d'indemnités de procédure est à rejeter.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société à responsabilité limitée SOC1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle était amenée à exposer pour se défendre contre une demande non justifiée et il convient, au vu de l'envergure de l'affaire, de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500 €.

La demande de l'appelante tendant à voir condamner l'intimé à lui verser des dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire est à rejeter, aucune intention de nuire ou négligence grave n'étant établie à sa charge.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

réformant :

dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2012 ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) des condamnations prononcées du chef d'indemnité de départ et de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

dit non fondées les demandes d'A.) en paiement d'une indemnité de préavis, de dommages-intérêts pour préjudice matériel et d'une indemnité pour irrégularité formelle ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG dirigée contre la société à responsabilité limitée SOC1.) ;

condamne A.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 21.781,13 € avec les intérêts au taux légal à partir du 20 mars 2013 sur la somme de 9.100,75 €, à partir du 17 mai 2013 sur la somme de 1.820,15 €, à partir du 27 juin 2013 sur la somme de 3.640,30 €, à partir 22 juillet 2013 sur la somme de 5.460,45 € et à partir du 7 novembre 2013 sur la somme de 1.759,48 €, chaque fois jusqu'à solde ;

confirme le jugement pour le surplus ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure et la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de la société d'avocats à responsabilité limitée MAYER, Avocats à la Cour, et de Maître Georges PIERRET, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.