Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze janvier deux mille quinze

Numéro 40228 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 31 mai 2013,

comparant par Maître Nathalie HENGEN, avocat à la Cour, demeurant à Hoscheid,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) GmbH, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte WEBER,

comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 19 avril 2013, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat du 11 octobre 2011 de M. A.) par la société SOC1.) et a rejeté les demandes du salarié tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'indemnités en réparation des préjudices matériel et moral, d'une indemnité de congé non pris, d'heures supplémentaires et d'une gratification.

Le 31 mai 2013, le salarié a formé appel contre ce jugement.

2. La recevabilité de l'appel

L'employeur soutient que l'appel serait irrecevable, étant donné que le salarié n'aurait pas signifié son appel à l'Etat, partie en cause en première instance.

Au dispositif du jugement du 19 avril 2013, rendu aussi à l'égard de l'Etat, le tribunal du travail a retenu que l'Etat a déclaré qu'il n'a pas de revendication dans ce litige.

Dans les litiges relatifs à un licenciement, l'Etat doit être mis en cause afin qu'il puisse faire valoir son droit au remboursement des indemnités de chômage.

Si, comme en l'espèce, il est établi que l'Etat n'a pas payé des indemnités de chômage, la mise en cause de l'Etat n'est ni nécessaire ni prescrite.

C'est à bon droit que le salarié a fait l'économie d'une signification de l'appel à l'Etat, qui ne pourrait que répéter en instance d'appel qu'il n'a pas de revendication.

Le moyen d'irrecevabilité n'est pas fondé.

L'appel, régulièrement formé, est recevable.

3. Le licenciement

Par courrier du 11 octobre 2011, la société SOC1.) a licencié M. A.) avec effet immédiat.

Elle retient que, le 6 septembre 2011, elle a reçu un courrier d'un huissier de justice relatif à une cession sur le salaire de M. A.). Fin septembre, une lettre du même huissier lui a fait savoir que la cession n'est à pratiquer que pour le mois de novembre. La société SOC1.) ayant vérifié auprès de l'huissier, celui-ci lui a fait savoir le 10 octobre 2011 que cette lettre ne provenait pas de son étude.

La lettre de licenciement poursuit comme suit :

« *Il s'agit d'un faux en écriture établi sur base du modèle de lettre du 6/9 mais avec au minimum 6 critères prouvant qu'une personne étrangère à l'étude l'a établi.*
Personne d'autre que vous-même n'a un intérêt quelconque d'établir une lettre pareille !
Nous sommes très choqués de ce fait et toute notre confiance en vous s'est ébranlé. Une poursuite de notre relation de travail devient impossible d'autant plus que vous occupez un poste clé (calcul de prix – deviseur) dans notre structure.
… »

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a n'a pas retenu que les motifs du licenciement n'ont pas été énoncés avec la précision requise et en ce qu'il a retenu que le licenciement était justifié.

Il précise que contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, il a contesté les faits qui lui sont reprochés. Il soutient que, tout au long de la procédure, il aurait affirmé qu'il n'était pas l'auteur du faux adressé à son employeur. Lors de l'interrogatoire de police, son épouse aurait reconnu avoir rédigé la lettre émanant prétendument de l'huissier et l'avoir envoyée à l'employeur de son mari. Le parquet aurait adressé un avertissement à son épouse, en tant qu'auteur des faits.

Le fait qui lui est reproché ne serait donc pas établi et le licenciement serait sans cause réelle. Le fait unique invoqué ne constituerait pas non plus une cause sérieuse d'un licenciement.

M. A.) conclut à ce que le licenciement soit déclaré abusif.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement.

La Cour retient que par courrier daté au 11 octobre 2011, le salarié a adressé une lettre de protestation contre le licenciement qui se termine comme suit :
« J'ai appris ce jour la, vu ma colère, que c'est ma femme qui avait envoyé cette lettre dont on m'accuse.
Vous m'avez licencier avant d'avoir parler avec moi sur ces accusations dont il n'y a aucune preuve que cela venait de moi.
... »

Lors de son audition du 25 novembre 2011 par la police de Diekirch, l'épouse du salarié a déclaré qu'elle avait confectionné la lettre émanant prétendument de l'huissier de justice et qu'elle l'avait envoyée à l'employeur de son mari. Elle explique ses agissements par le fait que le couple avait besoin de l'argent.

Le 13 décembre 2011, le parquet de Diekirch a adressé un avertissement à l'épouse du salarié, suite au classement des faits de faux en écritures et usage de faux.

La Cour retient qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que M. A.) soit à considérer comme ayant confectionné la lettre datée au 27 septembre 2011

émanant prétendument de l'huissier de justice et comme l'ayant envoyée à son employeur ou qu'il soit le complice de ces agissements.

Il n'est pas établi que l'épouse ait agi de concert avec son mari.

Si l'épouse explique ses agissements en indiquant « *nous avons besoin de l'argent ce mois* », cette explication signifie que le couple avait besoin de l'argent, mais elle ne permet pas de déduire que le mari est à considérer comme auteur ou ayant agi de concert.

Il est tout à fait plausible et humain que l'épouse ait agi seule, à l'insu du mari, qui, dans son courrier à l'employeur suivant immédiatement le licenciement, fait état de sa colère à l'égard de son épouse.

Le fait invoqué comme motif du licenciement ne pouvant pas être imputé au salarié, le licenciement est sans cause réelle.

Le licenciement est abusif et le jugement est à réformer.

4. L'indemnité compensatoire de préavis

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis de 7.800.- euros.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Le salarié a été engagé par l'employeur par contrat de travail du 28 janvier 2011 avec effet au 1er mars 2011.

Le licenciement immédiat étant abusif et compte tenu de son ancienneté, le salarié a droit à une indemnité compensatoire brute de préavis de 7.800.- euros (2 x 3.900.-).

L'appel afférent est justifié.

5. Le préjudice matériel

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de 23.400.- euros (6 x 3.900.-) au titre du préjudice matériel. A titre subsidiaire, il conclut à une indemnité de 2.400.- euros, qui constitue la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire (3.900.- et 3.500.-), sur six mois.

L'employeur conteste le principe et le montant de cette indemnité. Il considère qu'une période de référence maximale de deux mois serait absorbée par l'indemnité compensatoire.

La lettre de licenciement date du 11 octobre 2011 et suivant contrat de travail du 19 octobre 2011 le salarié a été engagé avec effet au 7 novembre 2011 par un autre employeur. Le 17 octobre 2011, le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM.

Le salaire brut était de 3.900.- euros auprès de la société SOC1.) et il est de 3.500.- euros auprès du nouvel employeur. Le salarié demande l'indemnisation de cette perte pour une période de six mois.

Le salarié ayant accepté dans le mois du licenciement un emploi avec un salaire inférieur de 400.- euros à son ancien salaire, il a minimisé le préjudice imputable au licenciement fautif de l'employeur.

La perte partielle de salaire par l'acceptation d'un salaire inférieur est dès lors imputable au licenciement et l'indemnisation pour une période de six mois est justifiée à hauteur de 2.400.- euros (6 x 400.-).

Le salarié n'ayant pas subi une perte de six salaires entiers, sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de 23.400.- euros n'est pas justifiée.

Le jugement est à réformer en ce qui concerne le préjudice matériel.

6. Le préjudice moral

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a refusé sa demande d'indemnisation du préjudice moral. Il considère que le montant de 5.000.- euros serait approprié en raison de la perte de l'emploi dans des conditions inacceptables.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

La Cour retient que du fait du licenciement immédiat fautif, le salarié s'est retrouvé brusquement sans emploi, pour des motifs erronés en fait.

La Cour évalue le préjudice moral causé par la faute de l'employeur au montant de 3.000.- euros.

L'appel afférent du salarié est fondé.

7. L'indemnité pour congé non pris

Le salarié conclut à la réformation du jugement qui a rejeté toutes ses demandes et à l'allocation d'une indemnité de 492,55.- euros pour 20,70 heures de congé non pris.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement. Au dispositif de ses conclusions du 16 décembre 2013, il se rapporte à la sagesse de la Cour quant à cette demande.

Le tribunal du travail, en rejetant toutes les demandes du salarié, a aussi rejeté sa demande d'une indemnité pour congé non pris, sans cependant motiver cette décision.

La demande de confirmation d'un jugement vaut appropriation de la motivation du jugement. Cependant, comme le rejet de la demande n'est pas motivé et que

l'employeur ne développe pas de motivation propre, la demande du salarié ne fait pas l'objet d'une contestation argumentée.

Compte tenu du licenciement immédiat, le salarié n'a pas pu prendre tout le congé légal, et sa demande tendant à une indemnité pour le congé non pris est fondée.

L'appel est justifié en ce qu'il tend à l'allocation d'une indemnité de 492,55.- euros pour 20,70 heures de congé non pris.

8. Les heures supplémentaires

En rejetant toutes les demandes du salarié, le tribunal du travail a rejeté la demande tendant au paiement d'heures supplémentaires. Il n'a cependant pas motivé cette décision.

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation du montant de 7.294,89.- euros au titre de 219 heures supplémentaires prestées au courant de l'année 2011.

Il invoque les listes de pointage émanant de l'employeur et soutient que le système du pointage aurait été introduit pour pouvoir retracer avec précision le nombre d'heures prestées par les salariés. L'employeur disposant chaque jour des listes de pointage ne saurait soutenir ne pas avoir été au courant des heures prestées.

L'employeur conteste que le salarié ait presté les heures supplémentaires alléguées et avoir presté ses heures avec son accord.

L'employeur soutient ce qui suit :
« *Le système de pointage avait simplement pour objet de contrôler la présence effective des salariés sur le lieu du travail, sans plus ni moins. Il visait à assurer que la tâche quotidienne des huit heures fut réellement prestée.*
Il ne constitue pas la preuve de l'accord par l'employeur avec la prestation d'éventuelles heures supplémentaires. » (Conclusions du 3 juin 2014)

Le salarié ne verse pas de décompte relatif aux 219 heures supplémentaires durant l'année 2011 (du 1er mars au 11 octobre 2011) dont il réclame le paiement.

Il soumet à l'appréciation de la Cour une liste de pointage pour la période du 1er avril au 31 août 2011 qui indique une durée de travail de 970,29 heures.

L'employeur reconnaît que le système de pointage était destiné au contrôle des heures de travail prestées.

Au vu de la liste de pointage, il est dès lors établi que le salarié a presté 970,29 heures dans les cinq mois documentés par la liste et qu'il a presté 105,29 heures supplémentaires dans cette période (970,29 - 865, soit 5 mois x 173 heures par mois).

L'employeur utilisant le système de pointage comme instrument de contrôle des heures prestées, il est établi que l'employeur savait que le salarié prestait des heures supplémentaires.

Il n'est ni allégué ni établi que l'employeur ait informé le salarié de ce qu'il ne souhaitait pas la prestation d'heures supplémentaires de sa part, qu'il l'ait invité à limiter ses prestations au nombre d'heures conventionnelles et qu'il l'ait averti que des heures supplémentaires seraient prestées sans son accord et ne donneraient pas droit à rémunération.

Il est établi que le salarié a presté des heures supplémentaires au vu et au su de l'employeur sans que le désaccord de l'employeur ne soit porté à la connaissance du salarié. La Cour en déduit que les heures supplémentaires ont été prestées pour l'employeur et avec son accord.

Dès lors, le salarié a droit au paiement de 105,29 heures supplémentaires.

La prestation de plus d'heures supplémentaires, contestée, n'est pas établie et la demande afférente n'est pas justifiée.

Le salaire horaire du salarié était de 22,54.- euros (3.900.- : 173), et de 31,56.- euros pour une heure supplémentaire (22,54 x 140%).

Au titre des heures supplémentaires, le salarié a donc droit au montant de 3.322,95.- euros (105,29 x 31,56). Son appel afférent est justifié à hauteur de ce montant.

9. La gratification

Le salarié conclut à la réformation du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande en paiement d'une gratification de 3.900.- euros.

En rejetant toutes les demandes du salarié, le tribunal du travail a rejeté cette demande relative à la gratification. Les motifs de la décision ne sont pas indiqués.

L'employeur conteste le principe et le montant de la demande. Il invoque l'article 13 du contrat de travail et soutient que le paiement d'une gratification serait facultatif.

Le salarié était au service de l'employeur du 1er mars au 11 octobre 2011. Au vu de l'article 13 du contrat de travail, le paiement d'une gratification constitue une prestation exceptionnelle, volontaire, à laquelle l'employeur n'est pas tenu.

L'appel afférent du salarié n'est pas justifié.

10. Le montant dû au salarié

Au vu des développements qui précèdent, le salarié a droit au montant total de 17.015,50.- euros (préavis : 7.800.- ; préjudice matériel : 2.400.- ; préjudice moral : 3.000.- ; congé : 492,55.- ; heures supplémentaires : 3.322,95.-).

11. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié demande une indemnité de 750.- euros tant pour la première instance que pour l'instance d'appel. Il conclut à la réformation du jugement qui n'a pas fait droit à sa demande d'une telle indemnité.

L'employeur conclut à une indemnité de 1.000.- euros pour l'instance d'appel.

Il est inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais qu'il a exposés qui ne sont pas compris dans les dépens.

La Cour fixe au montant de 750.- euros pour chaque instance l'indemnité à payer au salarié au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Le jugement est à réformer en ce sens.

L'employeur perdant le procès et devant supporter les dépens, sa demande d'une indemnité au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel de M. A.) recevable et fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 11 octobre 2011 de M. A.) par la société SOC1.) GMBH est abusif,

condamne la société SOC1.) GMBH à payer à M. A.) le montant de 17.015,50.- euros avec les intérêts au taux de l'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard, à partir du 10 janvier 2012 jusqu'à solde,

dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt,

condamne la société SOC1.) GMBH à payer à M. A.) le montant de 1.500.- euros au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

rejette la demande de la société SOC1.) GMBH formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) GMBH aux dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Nathalie HENGEN.

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.