Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf novembre deux mille quinze

Numéro 40899 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 22 novembre 2013,

comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 15 octobre 2013, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a résilié, avec effet au 29 mai 2013, jour d'une mise à pied, le contrat de travail liant la société SOC1.) et M. A.). Il a retenu que le vol domestique de seize sacs de ciment de 25 kg chacun constitue une faute grave du salarié et que ce comportement malhonnête et déloyal a définitivement ébranlé la confiance de l'employeur.

Le 22 novembre 2013, le salarié a régulièrement formé appel contre ce jugement.

2. Les positions des parties

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a retenu qu'une faute grave justifie la résiliation du contrat de travail.

Il relève que les faits reprochés se sont déroulés deux ans avant la mise à pied.

L'employeur aurait dû invoquer les faits de vol du 12 mars 2011 dans le mois, conformément à l'article L. 124-10, paragraphe 6.

Le salarié aurait reconnu ces faits dès le 16 mai 2011 devant la police, et lors de l'interrogatoire du 13 février 2012 par le juge d'instruction il aurait à nouveau reconnu le vol de quinze sacs de ciment. La condamnation à une amende de 251.- euros et au paiement de dommages et intérêts à hauteur de 49,60.- euros aurait été prononcée le 21 mars 2013.

Le 29 mai 2013, le salarié aurait été mis à pied et, le 30 mai 2013, la demande en résolution aurait été introduite.

L'employeur n'aurait pas prononcé la mise à pied dès qu'il a eu connaissance des faits. « *A défaut, l'employeur admet implicitement qu'il n'y a pas de faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail….* »

Il n'aurait pas non plus déposé une demande en résolution dès la connaissance des faits.

Même si on admettait que les poursuites pénales suspendent le délai d'un mois de l'article L. 124-10, paragraphe 6, l'employeur n'aurait pas agi dans le délai d'un mois, ce délai ayant expiré le 7 mars 2013.

L'employeur serait donc forclos à agir en résolution.

Subsidiairement, l'employeur n'ayant pas réagi aux faits, la faute aurait perdu de sa gravité et ne pourrait plus être considérée comme grave et de nature à justifier la résolution du contrat.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il soutient qu'il aurait déposé sa demande en résolution dans le mois à partir du jour où le jugement du tribunal correctionnel du 21 mars 2013 a acquis chose jugée.

Il relève que l'article L. 124-10, paragraphe 6, qui oblige l'employeur d'invoquer dans le mois de leur connaissance les faits constituant un motif grave à l'appui d'un licenciement immédiat contient une exception : le fait qui a donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Dans ses conclusions du 30 juin 2015, l'employeur observe qu'il a appris les faits le 12 mai 2011 et que les poursuites pénales ont été déclenchées dès le lendemain.

3. Le cadre juridique

L'article 415-11 du code du travail dispose :
« *(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; …*
…

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.
Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige. …
…

(4) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension de la rémunération. »

4. L'appréciation de la demande en résolution

A partir du 17 janvier 2000, M. A.) était au service de la société SOC1.). Il était membre de la délégation du personnel suivant procès-verbal d'élections du 11 novembre 2008.

Après avoir procédé à la mise à pied le 29 mai 2013, l'employeur a déposé, le 30 mai 2013, une requête tendant à la résolution du contrat de travail en application de l'article L. 415-11, paragraphe 2. Il reproche au salarié d'avoir volé au préjudice de l'entreprise, le 12 mai 2011, quinze ou seize sacs de

ciment de 25 kg chacun. Il reproche d'autres faits qui se seraient produits dans la période de juin 2004 à septembre 2010 (essentiellement des journées d'absence non justifiée).

Suivant l'article L. 415-11 du code du travail, un employeur n'a pas le droit de procéder au licenciement d'un salarié qui a le statut de délégué du personnel.

Ce n'est qu'en cas de faute grave que l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate et demander à la juridiction du travail de prononcer la résolution du contrat avec effet à partir du jour de la mise à pied.

La mise à pied a pour effet de suspendre immédiatement, sans préavis, l'exécution du contrat de travail : le salarié ne doit pas prester son travail et l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié.

La décision de mise à pied a donc deux effets similaires à ceux d'un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur peut faire ratifier sa décision en saisissant la juridiction d'une demande en résolution du contrat, tandis que le délégué peut se défendre contre la mise à pied en demandant au président de la juridiction du travail d'ordonner que la rémunération soit maintenue en attendant la décision sur une demande en résolution du contrat.

La mise à pied ayant un effet immédiat et étant ratifiée ex post, le cas échéant, par la juridiction qui prononce la résolution du contrat de travail, seul un fait qui rend immédiatement impossible le maintien de la relation de travail constitue la faute grave qui justifie la mise à pied et la résolution avec effet au jour de celle-ci.

Au vu du jugement définitif du 21 mars 2013 du tribunal correctionnel de Luxembourg, il est établi que, le 12 mai 2011, M. A.) a volé à son employeur seize sacs de ciment de 25 kg. A titre de réparation du préjudice matériel, M. A.) a été condamné à payer à son employeur le montant de 49,60- euros.

Suivant procès-verbal de la police du 13 mai 2011, M. SOC1.), gérant de la société SOC1.), a porté plainte le même jour du chef de vol de sacs de ciment. Le 16 mai 2011, M. A.) a reconnu devant les agents de police le vol de plus de dix sacs de ciment.

Le 7 juin 2011, l'employeur a déposé auprès du juge d'instruction une plainte avec constitution de partie civile du chef de vols de sacs de ciment, qui indique notamment que M. A.) serait impliqué dans ces vols.

Le 13 février 2012, lors de l'inculpation et de l'interrogatoire de M. A.) par le juge d'instruction, en présence de l'avocat de l'employeur, le salarié a maintenu ses déclarations du 16 mai 2011 auprès de la police et a reconnu le vol d'une dizaine de sacs de ciment.

Dans ses conclusions du 30 juin 2015, l'employeur relève qu'il a appris les faits le 12 mai 2011 et que des poursuites ont été déclenchées dès le 13 mai 2011.

Il est vrai que le vol n'est judiciairement établi à l'égard de tous qu'à partir du jour où le jugement du 21 mars 2013 du tribunal correctionnel est devenu définitif.

Cependant, ni l'article L. 415-11 du code du travail applicable à la mise à pied du délégué ni aucune autre disposition légale n'obligent un employeur à attendre que le fait qu'il considère comme faute grave soit établi avant de prononcer la mise à pied et de demander la résolution du contrat.

Le fait qui est reproché à un salarié doit être réel au moment de la mise à pied, tout comme au moment de tout licenciement, et la preuve du fait doit être établie au cours de la procédure judiciaire, le cas échéant après une surséance de la procédure devant la juridiction du travail durant le cours de l'action publique en raison du fait constitutif d'une infraction, invoqué par l'employeur.

La Cour constate que, le 12 mai 2011, le salarié a commis le vol domestique de seize sacs de ciment. Le 13 mai 2011, l'employeur a saisi la police de ces faits.

Le 7 juin 2011, dans sa plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction, l'employeur a précisé que M. A.) était impliqué dans le vol.

Au plus tard, lors de l'interrogatoire du 13 février 2012 par le juge d'instruction, en présence de l'avocat de l'employeur, celui-ci avait connaissance de la reconnaissance du vol par le salarié.

Néanmoins, la société SOC1.) a maintenu la relation de travail au-delà du 13 février 2012 jusqu'au 28 mai 2013, n'a procédé à la mise à pied que le 29 mai 2013 et a introduit une demande en résolution le 30 mai 2013.

Durant ces quinze mois, l'employeur n'a donc pas considéré que le vol du 12 mai 2011 rendait impossible la continuation de la relation de travail.

La condamnation du 21 mars 2013 par le tribunal correctionnel n'a pas conféré au fait de vol une gravité qu'il n'aurait pas eue dès sa commission.

L'employeur ayant eu une connaissance caractérisée du vol du 12 mai 2011 à partir du 13 février 2012 et ayant néanmoins maintenu la relation de travail durant plus de quinze mois, le vol domestique du 12 mai 2011 ne constitue pas, les 29 et 30 mai 2013, un fait qui rend immédiatement impossible le maintien de la relation de travail.

Une rupture immédiate à ce moment en raison du vol du 12 mai 2011 n'est pas justifiée, le fait invoqué n'ayant pas à ce moment le caractère d'une faute grave.

Les autres faits invoqués pour justifier la résolution se situent dans la période de juin 2004 à septembre 2010 : absences non justifiées, non reprise du travail après un arrêt pour cause de maladie, omission de porter le casque sur le

chantier, contravention à l'article 200 des statuts de la Caisse nationale de santé. Ces faits précédant d'au moins deux ans et demi le jour de la mise à pied ne constituent pas des fautes graves à la date de la mise à pied, le 29 mai 2013.

Dès lors, au vu de l'article L. 415-11, paragraphe 2, du code du travail, la demande tendant à la résolution du contrat de travail avec effet au 29 mai 2013, jour de la mise à pied, n'est pas justifiée.

L'appel afférent du salarié est fondé.

5. Le paiement des salaires et la réintégration

Au dispositif de son acte d'appel, le salarié demande à la Cour de condamner l'employeur « *à payer les arriérés de salaire dus … à compter de la date de la mise à pied jusqu'à l'arrêt à intervenir* » et de le réintégrer dans l'effectif de l'employeur.

Au point 3 des motifs de ses conclusions du 27 août 2014, le salarié demande à ce qu'en cas de réformation du jugement la demande en paiement des salaires et la demande de réintégration soient réservées. Cependant, au dispositif de ces mêmes conclusions, les demandes contenues au dispositif de l'acte d'appel sont expressément réitérées.

Dans ses conclusions du 19 janvier 2015, le salarié ne fait pas de développement relatif à ces deux demandes, mais conclut à ce qu'il soit statué conformément au dispositif de l'acte d'appel.

L'employeur conclut au rejet de ces deux demandes. Il considère qu'eu égard à la décision de résolution à intervenir, des arriérés de salaire ne seraient pas dus et la demande en réintégration serait à rejeter.

Par ordonnance du 2 août 2013, le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a rejeté la demande du salarié tendant au maintien de sa rémunération. Au vu des pièces versées, appel n'a pas été formé contre cette décision.

Les deux demandes n'étant pas instruites, il convient de rouvrir les débats.

PAR CES MOTIFS:

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

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

réformant, rejette la demande en résolution,

rouvre les débats relatifs aux demandes en paiement de salaires et en réintégration,

invite les parties à examiner ces deux demandes en tenant compte de l'article L. 415-11, paragraphes 2 et 4, du code du travail,

réserve les dépens et les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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.