Arrêt N° 28/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du premier mars deux mille dix-huit

Numéro 44718 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 14 avril 2017,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 16 février 2016, A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer son licenciement avec préavis intervenu le 27 février 2015 abusif et de se voir allouer, au titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices matériel et moral les montants respectifs de 10.000,- EUR et de 15.000,- EUR.

Par la même requête, A.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR et il a mis en intervention L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT).

Par jugement du 13 mars 2017, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 27 février 2015 et il a alloué à A.) la somme globale de 7.471,64 EUR au titre de ses préjudices matériel (4.471,64 EUR) et moral (3.000,- EUR) et la somme de 1.000,- EUR au titre d'une indemnité de procédure.

L'ÉTAT, qui n'avait pas de revendications, a été mis hors de cause.

Par exploit d'huissier du 14 avril 2017, la société SOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 13 mars 2017, en intimant uniquement le salarié, et elle demande à voir déclarer régulier le licenciement avec préavis du 27 février 2015 et à voir débouter l'intimé de toutes ses demandes.

L'appelante demande encore à voir enjoindre à l'Administration pour le Développement de l'Emploi à fournir les renseignements nécessaires pour établir si A.) a touché des aides à l'emploi pour les années 2014 et 2015.

Faits et antécédents procéduraux

A.) a été engagé en tant que chauffeur d'autobus par la défenderesse par contrat de travail du 4 mai 2005.

Le 16 octobre 2013, la société SOC1.) avait prononcé la mise à pied avec effet immédiat du salarié, qui à cette époque était membre de la délégation du personnel.

Par jugement du 9 janvier 2014, le tribunal du travail du Luxembourg a déclaré non fondée la demande en résolution du contrat de travail déposée par l'employeur et il a annulé la mise à pied de A.). Ce jugement a été confirmé, en appel, par un arrêt de la Cour d'appel rendu à la date du 5 février 2015 (8e chambre, rôle 40984).

Quant à la demande de maintien du salaire introduite par A.), celle-ci a été déclarée non fondée en première instance, décision qui a été réformée par un second arrêt de la Cour d'Appel du 5 février 2015 (3e chambre, rôle 40753), donc rendu le même jour que la décision concernant la résolution du contrat.

A.), n'ayant pas eu droit au maintien provisoire de son salaire pendant les deux instances tendant à la résolution du contrat, il a travaillé à partir du 22 avril 2014 dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise SOC2.), conclu pour une période de 12 mois et, à la suite de ce stage, il a été engagé par l'entreprise SOC2.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 22 avril 2015.

La régularité du licenciement

Par lettre recommandée du 27 février 2015, l'employeur a notifié à A.) son licenciement avec un préavis de 4 mois.

A.) a demandé les motifs de son licenciement à la date du 1er avril 2015, lesquels lui ont été communiqués par courrier recommandé du 28 avril 2015.

Par courrier du 5 mai 2015 A.) a contesté, par l'intermédiaire de son avocat, le licenciement du 27 février 2015, ainsi que les motifs de ce licenciement.

Dans sa lettre du 27 février 2015 en réponse à la demande de motifs du salarié, l'employeur a repris sous un point 1) les reproches formulés à l'égard de A.) dans le cadre de sa mise à pied concernant des faits s'étalant du 26 mai 2011 au 26 septembre 2013 en relevant que si l'ensemble des faits n'avaient pas justifié la résolution du contrat de travail avec effet immédiat du délégué syndical, ils suffisaient à justifier un licenciement avec préavis.

En second lieu, l'employeur fait grief au salarié d'avoir, dans le cadre de procédures judiciaires, fait des reproches injustifiés à la société SOC1.) et en troisième lieu, l'employeur reproche au salarié son mécontentement quant à l'organisation de son travail.

Le quatrième grief formulé à l'égard du salarié consiste dans le fait qu'il aurait commencé à travailler dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle démontrant par là qu'il n'avait plus l'intention de réintégrer la société SOC1.).

A l'appui de son appel, la société SOC1.) fait valoir que les deuxième et troisième motifs sont indiqués avec suffisamment de précision en ce que l'employeur aurait indiqué l'objet et les dates relatifs aux reproches formulés et notamment quant à la délivrance des cartes de libre-parcours RGTR et quant aux nécessités de réorganisation imposées par la maladie du salarié et l'impossibilité de lui créer un emploi sur mesure.

Quant au quatrième motif, l'absence d'intention de réintégrer la société SOC1.) par A.) serait établie par son acceptation d'un stage de réinsertion professionnelle et la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise SOC2.) à la date du 9 avril 2015 avec prise d'effet le 22 avril 2015.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a qualifié le licenciement intervenu d'abusif.

Ce serait à bon droit que la juridiction de première instance aurait rejeté le premier grief au motif que les faits en cause ont déjà fait l'objet d'une décision de justice dans le cadre de l'affaire de mise à pied et de demande de résolution du contrat de travail.

Ce serait encore à juste titre que les deuxième et troisième griefs auraient été rejetés pour manque de précision et le quatrième grief ne serait pas fondé, dès lors que A.) aurait fait part de son intention de réintégration auprès de la société SOC1.) par courrier du 6 février 2015. La Cour d'appel aurait d'ailleurs retenu, dans son arrêt du 5 février 2015, que le salarié aurait toujours manifesté son intention de rester lié à la société SOC1.). Le fait d'accepter un contrat de réinsertion professionnelle aurait été dicté par la nécessité de trouver une occupation rémunérée pour entretenir sa famille à la suite de la mise à pied non conservatoire.

C'est tout d'abord à raison que le tribunal du travail a retenu, en vertu du principe selon lequel un même fait ne saurait emporter une double sanction, que les faits indiqués sous 1) en italique dans la lettre de motifs du 28 avril 2015, qui sont les mêmes que ceux qui ont motivé la mise à pied intervenue le 16 octobre 2013 et annulée définitivement par l'arrêt précité du 5 février 2015 (rôle 40984), ne peuvent plus être invoqués par l'employeur en tant que fondement du licenciement avec préavis intervenu le 27 février 2015.

Quant aux deuxième et troisième motifs de licenciement formulés par l'employeur et tirés respectivement de cartes RGT réclamées injustement, des procédures judiciaires intentées par lui et de discussions antérieures à la mise à pied tenues dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique qui auraient rendu impossible le maintien des relations de travail, la Cour d'appel rejoint encore les juges de première instance en ce qu'ils ont retenu que les motifs en question ne répondaient pas aux exigences de l'article L.124-5 du Code du travail, dès lors qu'il n'est pas possible d'identifier les actes allégués relatifs à un mi-temps thérapeutique sollicité ni de savoir quels faits concrets auraient rendu impossible le maintien des relations de travail, le soi-disant comportement de A.), avant ou après la mise à pied, qui aurait détérioré les rapports entre parties n'ayant pas été précisé.

Quant au quatrième motif de licenciement invoqué par l'employeur, il laisse d'être établi, dès lors qu'il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la Cour d'appel que A.) a manifesté son intention de rester engagé en tant que salarié auprès de la société SOC1.) et le reproche tiré de la participation de sa part à un stage de réinsertion professionnelle ne saurait, tel que souligné à juste titre tant par la Cour d'appel dans son arrêt du 5 février 2015 (rôle 40984), précité, que par la juridiction de première instance, être assimilé à une démission ou une volonté de séparation de sa part, au vu de sa situation précaire du salarié causée par sa mise à pied injustifiée. Il ne saurait encore être reproché à A.) d'avoir continué son stage après les arrêts du 5 février 2015, dès lors qu'au vu de la situation conflictuelle ayant existé entre parties et de l'attitude de l'employeur qui considérait la reprise des relations de travail inimaginable (lettre de réponse à la demande des motifs du licenciement page

3 sous 3), le salarié n'a pas commis de faute en n'abandonnant pas le stage en question.

Il suit de ce qui précède que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 28 avril 2015.

L'indemnisation

La société SOC1.) fait valoir que la demande du salarié en réparation d'un préjudice matériel ne serait pas fondée, dès lors qu'il aurait repris un travail en avril 2015 et qu'il n'établirait ainsi pas de relation causale entre le préjudice allégué et le licenciement avec préavis. Le fait que le travail en question soit moins bien rémunéré que celui qu'il avait auprès de la firme SOC1.) ne saurait être imputé à l'employeur. Le salarié n'aurait fait aucun effort pour trouver un travail comme chauffeur de bus ou équivalent à celui qu'il avait auprès de la société SOC1.) et il n'y aurait aucune pièce relative à une recherche d'emploi dans le dossier de sorte qu'aucun dommage matériel ne pourrait être retenu.

En outre, sa situation financière ne serait pas celle présentée en première instance, dès lors qu'il aurait certainement bénéficié de l'aide au réemploi dans le cadre de son stage de réinsertion professionnelle. A cet égard, l'appelante demande à voir enjoindre à l'Administration pour le Développement de l'Emploi à fournir les renseignements nécessaires pour établir si A.) a touché des aides à l'emploi pour les années 2014 et 2015.

Il ressortirait, par ailleurs, des pièces versées en cause qu'au cours de son préavis du 1er mars au 21 avril 2015 A.) a touché en sus de l'indemnité compensatoire de préavis un salaire auprès de la SOC2.) conformément à la convention de réinsertion professionnelle.

Enfin, dans un arrêt du 15 juin 2017 (n° 78/17, rôle n°43851), la Cour d'appel aurait retenu qu'il n'y avait pas lieu de retenir une période de référence de six mois au-delà du préavis pour un salarié ayant une ancienneté de plus de 17 ans et étant âgé de 52 ans au moment du licenciement.

Ce serait partant à tort que la juridiction de première instance aurait alloué à A.) la somme de 4.471,64 EUR, correspondant à une période de référence de 4 mois suivant la fin du préavis, au titre de son préjudice matériel.

La société SOC1.) conteste encore tout dommage moral dans le chef du salarié, qui aurait largement contribué à sa propre situation et n'aurait jamais eu l'intention de réintégrer son travail comme chauffeur de bus. A.) ne pourrait pas faire état de tracas avant le licenciement du 27 février 2015, l'affaire de mise à pied ayant été tranchée et l'employeur aurait réglé les salaires redus en vertu des décisions y afférentes.

A.) relève appel incident et il demande, en réparation du préjudice matériel subi, le montant de 9.342,72 EUR correspondant à une période de référence de huit mois après la période de préavis et consistant dans la différence entre le salaire touché au cours de cette période et le salaire qu'il avait auprès de la société

SOC1.). Il soutient qu'il n'a pu retrouver un travail de chauffeur de bus, probablement en raison du fait qu'il était discrédité auprès des firmes de transport. Il conteste encore avoir touché une aide au réemploi.

A.) relève encore appel incident quant au dommage moral et il demande le montant de 15.000,- EUR de ce chef, la somme allouée par les premiers juges étant insuffisante au vu de l'attitude de l'employeur et des nombreux tracas subis en raison du comportement de l'employeur.

Il est constant en cause qu'à la suite de son licenciement avec préavis, A.) a retrouvé, le 22 avril 2015, un nouvel emploi avec un salaire mensuel brut de 2.222,- EUR auprès de l'employeur auprès duquel il a effectué le stage de réinsertion.

Au vu des différents éléments de la cause, notamment de la situation particulière de A.) ayant résulté de sa mise à pied par son employeur en date du 16 octobre 2013 et de l'absence de salaire dans son chef jusqu'à l'arrêt précité du 5 février 2015, c'est à bon escient que les premiers juges ont retenu qu'en acceptant un stage de réinsertion auprès de la SOC2.) et en souscrivant un contrat de travail avec la même entreprise à la suite de son stage, le salarié a fait preuve d'un effort suffisant pour retrouver un emploi suite à son licenciement.

La période de référence de quatre mois après la période de préavis constitue, au regard de l'âge du salarié et des circonstances de l'espèce, une durée adéquate aux fins de déterminer la réparation du préjudice matériel devant revenir au salarié.

Il suit de ce qui précède que le montant de 4.471,64 EUR, représentant la différence entre le salaire perçu par A.) auprès de son nouvel employeur et celui qu'il touchait auprès de la société SOC1.) au cours des quatre mois suivant la fin de la période de préavis, a été alloué à bon droit au salarié en réparation de son préjudice matériel, de sorte que ni l'appel principal ni l'appel incident ne sont fondés à cet égard.

Quant à la demande de la société SOC1.) tendant à voir enjoindre à l'Administration pour le Développement de l'Emploi de fournir les renseignements nécessaires pour établir si A.) a touché des aides à l'emploi pour les années 2014 et 2015, elle n'est pas pertinente en rapport avec la demande de réparation du préjudice matériel du salarié. D'un côté, la société SOC1.) ne formule aucune demande de remboursement relative à l'indemnité compensatoire de préavis qui aurait été payée en trop eu égard à des aides à l'emploi que A.) aurait touchées et d'un autre côté, l'indemnisation allouée au salarié au titre de son préjudice matériel tient compte du salaire qu'il a touché au cours de la période de référence retenue.

L'indemnité d'un montant de 3.000,- EUR allouée à A.) en réparation de son préjudice moral est également adéquate au vu des circonstances de l'espèce, de sorte qu'il y a encore lieu de confirmer le jugement entrepris à cet égard.

Les indemnités de procédure

La société SOC1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 2000,- EUR pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'indemnité de procédure lui allouée pour la première instance et il demande une indemnité de procédure de 4.500,- EUR pour l'instance d'appel.

L'appelante succombant dans son recours et devant, par conséquent, supporter l'intégralité des frais et dépens, elle ne saurait prétendre au bénéfice de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

C'est à bon droit que la demande de A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile a été admise à hauteur du montant de 1.000,- EUR pour la première instance et sa demande basée sur le même fondement pour l'instance d'appel est également justifiée à hauteur du montant de 1.500,- EUR puisqu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des dépens auxquels il a dû faire face pour assurer sa défense en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET, avocat constitué, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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