

Exempt- appel en matière de travail

Audience publique du jeudi vingt-deux avril mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf.

Numéro 21270 du rôle.

Composition:

Roland SCHMIT, président de chambre ; Georges SANTER, premier conseiller ; Romain LUDOVICY, premier conseiller ; Nico EDON, avocat général ; Marie-José HOFFMANN, greffière assumée.

ENTRE :

la société à responsabilité limitée A, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Michelle THILL de Luxembourg du 16 septembre 1997,

comparant par Maître Claude WASSENICH, avocat, demeurant à Luxembourg,

et:

B, ouvrier-carreleur, demeurant à x,

intimé aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat, demeurant Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Ayant été licencié le 26 juillet 1996 avec effet immédiat, B a réclamé devant le tribunal du travail de Luxembourg le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages-intérêts. Ledit tribunal a, par jugement du 22 avril 1997, admis l'ancien employeur, la société à responsabilité limitée A à la preuve des faits suivants :

« Que dans la soirée du mardi 23 juillet 1996, B a téléphoné à C gérant de la s.à.r.l. A pour lui signaler qu'il ne viendrait pas travailler le mercredi 24 et le jeudi 25 juillet 1996, alors qu'il s'apprêtait à partir en vacances au Portugal ;

qu'il n'a pas été question lors de l'entretien téléphonique de la maladie de son beau-père ;

que C l'a alors averti que cela n'était pas possible, alors que les intérêts de la société exigeaient sa présence au travail jusqu'au jeudi midi ;

que la présence de tout le personnel était nécessaire, avant la fermeture des chantiers, pour

effectuer tous les travaux encore en suspens ;

que le gérant de la s.à.r.l. A a par ailleurs rendu attentif son ouvrier B sur les conséquences de son absence ;

que malgré le refus opposé de son employeur, B n'est pas venu travailler le mercredi 24 juillet et la matinée du jeudi 25 juillet . »

Appréciant le résultat de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 26 août 1997, déclaré abusif le licenciement et condamné la société A à payer à B la somme de 435.790.-francs ainsi qu'une indemnité de procédure de 10.000.- francs.

Pour en décider ainsi, les premiers juges ont considéré qu'aucune gêne dans le fonctionnement de l'entreprise n'était établie, et que le départ prématuré du salarié n'était pas dû à une intention délibérée de commettre un acte d'insubordination, mais lui était imposé par l'état de santé préoccupant d'un membre de la famille, et que compte tenu du fait que l'employeur avait été informé de l'état de santé alarmant du beau-père du salarié et de l'ancienneté de plus de huit ans, ce fait isolé et unique n'était pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'appel relevé de ce dernier jugement par la société A par exploit du 16 septembre 1997 dans les forme et délai de la loi est recevable.

L'appelante conclut à la réformation du jugement du 26 août 1997 et demande à être déchargée de toutes les condamnations prononcées à son égard. Elle demande encore paiement d'une indemnité de procédure de 30.000.- francs.

L'intimé B conclut à voir déclarer l'appel adverse non fondé.

Il interjette régulièrement appel incident et réclame paiement du montant de 100.000.- francs à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et l'allocation d'une indemnité de procédure de 25.000.- francs.

Il est constant sur base des renseignements non contestés de l'appelante que si le congé collectif dans le secteur du bâtiment devait débiter le vendredi 26 juillet 1996 au soir, l'entreprise A avait décidé que son personnel n'aurait plus besoin de travailler ni le jeudi après-midi 25 ni le vendredi 26 juillet 1996.

Par ailleurs, il est avéré sur base des dépositions recueillies lors des enquêtes que si B avait bien demandé à son employeur de pouvoir déjà s'absenter le mercredi 24 et le jeudi 25 juillet 1996, il s'était vu opposer un refus clair et formel à cette demande, l'employeur l'ayant d'ailleurs rendu attentif aux conséquences (licenciement avec effet immédiat) en cas de non-respect de sa part.

Or nonobstant cela, B n'est pas venu travailler ni le mercredi, ni le jeudi.

La Cour considère ce comportement même de la part d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de plus de huit ans comme un acte d'insubordination susceptible d'être sanctionné par un renvoi immédiat, dès lors qu'il rend impossible le maintien des relations de travail pour un employeur occupant une main d'œuvre nombreuse, presque tous de même nationalité, dans la mesure où il aurait risqué à l'avenir de se voir confronté à un nombre incontrôlable de demandes de même nature et rendant impossible une gestion raisonnable des ressources humaines au service de son entreprise.

Dans ce contexte ne se pose pas, contrairement aux affirmations de l'intimé, la question du degré d'instruction du salarié.

Il n'y a pas non plus lieu, comme l'entend l'intimé, de justifier son départ prématuré par le fait qu'il n'était pas dû à une intention délibérée du salarié de commettre un acte d'insubordination, mais qu'il lui était imposé par l'état de santé préoccupant d'un membre proche de la famille, la situation invoquée n'étant pas de nature à permettre au salarié de passer outre à l'interdiction formelle de son employeur prononcée deux jours avant la fermeture de l'entreprise pour cause de congé collectif.

Un acte d'insubordination tel que décrit ci-dessus et qui est susceptible de mettre en cause l'autorité de l'employeur constitue à lui seul une faute grave sans qu'il soit nécessaire en plus que l'employeur justifie d'une perturbation du fonctionnement de l'entreprise, de sorte qu'il échet d'écarter comme non pertinents les arguments de l'intimé qu'une éventuelle perturbation n'aurait pas été énoncée avec suffisamment de précision et que l'employeur serait resté en défaut de démontrer la moindre perturbation réelle.

Eu égard aux développements qui précèdent, il échet par réformation de déclarer le licenciement justifié, de décharger la société A de toutes les condamnations prononcées à son égard, y compris l'indemnité de procédure, de débouter l'intimé B de son appel incident ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'appelante par contre ayant dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour se défendre en deux instances contre les prétentions injustifiées de son ancien salarié, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais d'honoraires non compris dans les dépens. Le montant de l'indemnité de procédure est fixé à 20.000.- francs.

Par ces motifs:

la Cour, huitième chambre, siégeant comme juridiction d'appel en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, le Ministère Public entendu,

reçoit les appels principal et incident ;

dit fondé l'appel principal et non fondé l'appel incident ;

réformant :

déclare justifié le licenciement de B;

déboute B de sa demande et décharge la société à responsabilité limitée A de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance ;

déboute B de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne B à payer à la société à responsabilité limitée A une indemnité de procédure de vingt mille (20.000.-) francs ;

condamne B aux frais des deux instances avec distraction de ceux de l'appel au profit de Maître Claude Wassenich, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.