

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix février deux mille cinq.

Numéro 28660 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller, Françoise MANGEOT,
conseiller, Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre:

la société anonyme A, établie et ayant son siège social à x, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 15 janvier 2004,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et:

B, demeurant à x, intimé aux fins du susdit exploit KREMMER,

appelant par incident,

comparant par Maître Anne LAMBÉ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 décembre 2004. Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête adressée le 22 avril 2003 au tribunal du travail de Luxembourg, B a critiqué d'abusif le licenciement avec effet immédiat que lui avait notifié le 29 mai 2002 son employeur, la société anonyme A S.A.

Il a requis :

une indemnité compensatoire de préavis (173 x 9,58 x 2) 3.314,68 €
un solde de salaire du mois de mai 2002(13 x 8 x 9,58) 996,32 €
une indemnité pour congés non pris (82 x 9,58) 785,56 €
une quote-part de la prime de fin d'année (5/12^è) 191,90 € + p.m.
des dommages et intérêts pour préjudice matériel 10.000,00 € + p.m.
des dommages et intérêts pour préjudice moral 2.000,00 € + p.m., soit au total 17.288,46 € + p.m., outre les intérêts.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement devait être déclaré justifié, B demanda de condamner la société A à lui payer 1.657,34 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, outre les intérêts.

En tout état de cause, il a demandé de voir condamner la société A à lui remettre les fiches de salaire pour les mois d'avril et de mai 2002, sa carte d'impôts, le formulaire E301 dûment rempli ainsi qu'un certificat de travail, sous peine d'une astreinte, et à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 9 décembre 2003, le tribunal du travail de Luxembourg a :

reçu la demande en la forme,

dit l'offre de preuve formulée par B irrecevable pour être superfétatoire,

dit que le licenciement de B en date du 29 mai 2002 n'est pas abusif, déclaré non fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif et en a débouté, dit fondée la demande de B en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle à hauteur de 1.657,34 €,

dit fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris à hauteur de 785,56 €,

partant condamné la société anonyme A à payer de ces chefs à B la somme de 2.442,90 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

déclaré non fondée la demande de B en paiement du solde du salaire du mois de mai et en a débouté,

condamné la société anonyme A à remettre à B, dans un délai d'un mois à partir de la notification du jugement les fiches de salaire des mois d'avril et de mai 2002, la carte d'impôts de même que le formulaire E301, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard,

dit que cette astreinte cessera ses effets au-delà du montant de 1.000 €,

dit fondée la demande de B en paiement d'une quote-part de la prime de fin d'année à hauteur de

190,90 €,

partant condamné la société anonyme A à payer de ce chef à B la somme de 190,90 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
déclaré non fondées les demandes du requérant et de la société défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure,
dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,
dit qu'il n'y a pas lieu à majoration du taux d'intérêt,
condamné la société anonyme A à tous les frais de l'instance.

De cette décision la société anonyme A a régulièrement relevé appel par exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 15 janvier 2004.

Par conclusions notifiées le 3 mai 2004, B a régulièrement interjeté appel incident.

Quant au licenciement

Dans le cadre de son appel incident, B critique le jugement de première instance en ce qu'il n'a pas déclaré le licenciement abusif ; il critique les motifs invoqués à l'appui du licenciement d'imprécis et de ni réels ni sérieux ; il conteste l'existence d'un motif grave.

Il demande de condamner l'employeur au paiement des montants réclamés en première instance.

Il explique avoir eu, en date du samedi 11 mai 2002, un grave accident de la circulation en Belgique, ayant causé la mort d'un piéton et avoir été, suite à cet accident, placé en détention préventive à la prison d'Arlon.

A titre subsidiaire et si la Cour devait considérer que le caractère abusif du licenciement n'est pas d'ores et déjà établi sur base des pièces versées, B offre de prouver par toute voie de droit et notamment par témoins les faits suivants :

« 1) Qu'en date du 13 mai 2002, à 8h44, sans préjudice quant à la date et l'heure exacte, Madame C a téléphoné à la société A qui employait son neveu, pour l'informer que son salarié, le sieur B avait été impliqué dans un accident de la circulation grave au courant du week-end précédant le 13 mai 2002 ;

que lors de cet entretien téléphonique, l'employeur a pris connaissance que Monsieur B serait absent au moins pour une quinzaine de jours en raison de son incarcération suite à cet accident;

2) qu'en date du 27 mai 2002, vers 7h29, sans préjudice quant à la date et l'heure exacte, Madame C a téléphoné une nouvelle fois à la société A pour l'informer que Monsieur B était toujours dans l'impossibilité de se présenter à son travail ;

que la dame C a encore indiqué à l'occasion de cet entretien téléphonique du 27 mai 2002 que son neveu, Monsieur B, ne pourrait probablement pas se présenter avant une période de plusieurs semaines, pouvant aller jusqu'à deux mois ;

qu'à l'occasion de son appel du 27 mai 2002, la dame C a parlé au responsable chef d'équipe, Monsieur D, lequel était donc parfaitement au courant de la situation de Monsieur B et plus particulièrement du fait qu'il se trouvait en détention préventive des suites d'un accident grave de la circulation ;

3) que Monsieur B faisait partie d'une équipe comptant une douzaine de personnes, sans préjudice quant au nombre exact, qui n'était pas affectée en permanence à un seul chantier, mais qui pouvait être considérée comme « équipe volante » ;

qu'ainsi les membres de cette équipe, et donc également Monsieur B, se rendaient le matin vers 8h00 à x, au siège de la société, et c'est là que les tâches leur étaient attribuées au jour le jour ;

que cette équipe avait notamment pour mission de terminer des menus travaux ou de refaire des travaux sur des chantiers plus importants ;

que ces travaux consistaient notamment en des travaux de carrelage, de faux-plafonds, d'aménagement de greniers, d'entrées de garage, de finalisation de façades, etc. ;

qu'en tout état de cause, la plupart du temps la douzaine de membres de l'équipe ne travaillait pas ensemble sur le chantier

qu'il arrivait qu'au cours d'une semaine, Monsieur B travaille en tout sur cinq chantiers différents;

que donc le fait qu'un des membres de l' « équipe volante » ne soit pas là, n'avait pas d'incidence puisque de toute manière la plupart du temps, l'équipe était divisée en plusieurs sous-équipes, de sorte que l'absence d'un seul membre n'a pas pu affecter le travail au sein de cette équipe ;

qu'en outre, à l'approche des congés collectifs d'été, les chantiers étaient moins nombreux et les travaux à réaliser moins importants. »

B estime encore avoir dû bénéficier d'une suspension de son contrat de travail plutôt que de voir sanctionner par un licenciement avec effet immédiat, ce eu égard au fait que l'employeur était au courant de la détention préventive, eu égard au caractère essentiellement provisoire de l'incarcération, à la., durée relativement courte de la détention préventive (1 mois) et au fait que cette durée de l'absence était compatible avec l'emploi.

La société A estime que les motifs par elle indiqués sont précis et graves.

Elle requiert, par confirmation du jugement entrepris, le rejet de l'offre de preuve de B.

Contrairement aux conclusions de l'appelant, il y a lieu de retenir d'emblée que les motifs du licenciement revêtent le caractère de précision requis par la loi.

Si, dans la lettre de licenciement, l'employeur fait état d'un défaut d'information de la part du salarié de son absence dans l'entreprise et de la durée de cette absence ainsi que d'une perturbation de l'organisation du travail, il s'impose de constater que l'essence du motif de licenciement est l'absence injustifiée du salarié à son lieu de travail pendant une quinzaine de jours.

B conteste une absence injustifiée de sa part.

A supposer établis les faits offerts en preuve par B sub 1. et 2., il reste que son absence prolongée à son poste de travail n'a pas fait l'objet d'une autorisation de l'employeur ni n'a eu comme cause justificative un congé de récréation ni un congé de maladie.

Conformément aux conclusions de l'employeur, il y a encore lieu de constater que la suspension du contrat de travail en cas d'incarcération du salarié n'est pas une obligation pour l'employeur.

Comme l'engagement d'un salarié est réalisé pour faire face à l'exécution d'un certain travail, l'absence d'un salarié perturbe nécessairement l'organisation d'une entreprise; ainsi l'employeur ne pouvait-il compter sur la présence, ni surtout sur la force de travail de B pendant la période en cause, et ceci vaut que B ait travaillé dans une équipe « fixe » ou dans une équipe « volante ».

Admettre le contraire conduirait à mettre en cause l'utilité, voire la nécessité d'un contrat de travail entre parties.

Cette conclusion n'est pas contredite par le fait que l'employeur a attendu quinze jours avant de procéder au licenciement, la patience dont il a fait preuve n'équivalant pas à la reconnaissance de sa part de l'inutilité de la présence au travail de B.

De ce qui précède il résulte que l'offre de preuve présentée par B est dénuée de pertinence dans ses trois points.

L'absence, non contestée, au lieu de travail pendant deux semaines, ce sans justification, constitue un motif de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Le jugement de première instance est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré irrecevable l'offre de preuve de B et déclaré le licenciement régulier en déboutant le salarié de sa demande en indemnisation pour licenciement abusif.

Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

Dans le cadre de l'appel principal, la société A conclut au débouté de ce chef de la demande de B, déclarant avoir rapporté la preuve de la convocation à l'entretien préalable conforme aux dispositions légales.

B conclut à la confirmation de la décision de première instance, déclarant n'avoir au moment de l'introduction de la demande en justice pas eu connaissance de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Il fait valoir qu'il y a abus de droit, constitué par le fait que l'employeur a envoyé la lettre de convocation à l'entretien préalable tout en sachant, dès la remise de la lettre à la poste, que la lettre n'atteindrait pas son destinataire et que de toute façon il ne pourrait pas assister à l'entretien préalable prévu.

Il offre de prouver par la voie testimoniale : «qu'entre le 24 mai 2002, date de la lettre de convocation à l'entretien préalable et le 29 mai 2002, date de la lettre de licenciement, Madame C qui habite à la même adresse que Monsieur B et qui s'occupait de ses affaires le temps de son incarcération provisoire, n'a reçu qu'un seul courrier recommandé ou avis d'envoi d'un tel courrier recommandé, à savoir celui relatif à la lettre de licenciement du 29 mai 2002. Aucun autre avis n'a été déposé par le facteur.»

L'employeur verse tant la lettre recommandée du 24 mai 2002 de la convocation de B à l'entretien préalable que l'information des services postaux notée sur l'enveloppe de l'envoi recommandé et d'après laquelle l'envoi n'a pas été réclamé.

La comparaison entre cette pièce et celle, d'ailleurs de la même teneur, relative au courrier recommandé de la lettre de licenciement non réclamée permet de retenir que tout comme pour cette seconde lettre, un avis a été remis par le facteur en l'absence de B, même si cet avis n'est qu'en partie lisible en ce qui concerne l'envoi du 24 mai 2002, l'annotation « non réclamé, niet afgehaald » y étant en majeure partie apposée.

Les faits offerts en preuve par B sont donc d'ores et déjà contredits, de sorte que son offre de preuve formulée quant à ce chef de sa demande est à déclarer irrecevable.

L'employeur a donc respecté les formalités légalement requises pour la convocation à l'entretien préalable.

Le fait que respectivement le salarié, ayant été en détention préventive, était absent de son domicile, et que personne ne s'occupait de son courrier, du moins le jour en question, ne saurait être imputé à l'employeur.

Si B n'a ainsi pas réagi à la lettre de convocation à l'entretien préalable, un abus de droit ne saurait pas pour autant être retenu dans le chef de l'employeur.

Par réformation du jugement de première instance, B est dès lors à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris

Dans son acte d'appel, l'employeur déclare avoir établi le paiement des sommes dues au salarié à titre d'indemnité de congé non pris.

B se rapporte à la sagesse de la Cour.

Dans sa requête introductive d'instance, B a réclamé le paiement de 82 heures de congé non pris.

Tel que le fait relever l'employeur, les décomptes de salaire d'avril et de mai 2002 et les relevés de compte bancaire par lui versés renseignent le règlement de respectivement 8 heures et 74 heures.

Compte tenu de ce qui précède et eu égard aux conclusions de B, l'appel principal est à déclarer fondé quant à ce chef de la demande du salarié ; par réformation du jugement de première instance, il y a donc lieu de débouter B de sa revendication afférente.

Quant à la condamnation à la communication de pièces sous peine d'astreinte

A déclare que les pièces réclamées en justice par B lui ont été communiquées par lettre recommandée du 31 mai 2002 et que le certificat E 301 n'a pu être retourné rempli au salarié que le 16 février 2004.

Le mandataire de l'intimé déclare que ce n'est que par courrier du 17 août 2004 qu'il a reçu les originaux des fiches de salaire d'avril et de mai 2002 et que concernant le formulaire E 301, la question se trouverait entretemps réglée. Les demandes afférentes seraient devenues sans

objet. Il y a lieu d'en donner acte.

B demande de confirmer le jugement intervenu en ce qu'il condamne la partie adverse à remettre la carte d'impôts et de rajouter la remise du certificat de travail, laquelle a été omise par le tribunal du travail au niveau du dispositif de son jugement.

La lettre recommandée du 31 mai 2002 de l'employeur mentionnant l'envoi des documents réclamés n'établit pas à elle seule, face aux contestations de B, l'envoi effectif.

Le jugement de première instance est dès lors à confirmer en ce qu'il a condamné A à remettre à B la carte d'impôts.

Conformément à la demande de B, il y a également lieu de condamner l'employeur à remettre au salarié un certificat de travail, la condamnation afférente, sollicitée dans la requête introductive d'instance, ayant été omise par le jugement entrepris ; l'appel incident est à déclarer fondé sur ce point.

Quant au paiement d'une quote-part de la prime de fin d'année

A l'appui de son appel, l'employeur fait état de la convention collective en son article 18.3.

Selon B, cette prime faisait partie intégrante de son salaire ; il conclut à la confirmation du jugement de première instance.

L'article 18.3. de la convention collective est de la teneur suivante : «Du moment que les conditions d'ancienneté de l'article 18,1. sont acquises, les ouvriers qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat pour faute grave. »

Eu égard à la disposition claire et formelle de la convention collective citée ci-dessus, à défaut de contestation précise relative à la teneur de cette disposition telle que citée et produite au dossier par l'employeur, et face au licenciement avec effet immédiat intervenu pour faute grave dans le chef du salarié, tel que cela résulte des développements faits supra, le jugement entrepris est également à réformer sur ce point ; la demande en paiement d'une quote-part de la prime de fin d'année formulée par B est à rejeter comme non fondée.

Quant à la demande de A en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

L'appelante au principal sollicite de ce chef 1.000 €. B conclut au débouté

de cette demande.

Si B a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris, alors que le paiement afférent était intervenu, cette erreur ne saurait, à défaut d'élément de nature à retenir dans le chef du salarié une intention malveillante, voire dolosive dans l'exercice de son action judiciaire, être qualifiée d'abus de droit.

La réclamation relative à la communication des originaux des fiches de salaire d'avril 2002 et de mai 2002 n'est pas non plus de nature à justifier l'octroi de dommages et intérêts pour

procédure abusive.

Quant aux demandes présentées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

Dans le cadre de son appel incident, B conclut à l'octroi d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Pour l'instance d'appel, A et B sollicitent une indemnité de procédure de respectivement 1.000 € et 1.500 C.

Chacune des parties succombe en partie dans ses revendications et moyens ; aucune d'elles ne justifie en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge des sommes par elle exposées, non comprises dans les dépens.

B est donc également à débouter de son appel incident relatif à cette demande et les deux demandes présentées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile en instance d'appel sont à rejeter comme non fondées.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel principal et l'appel incident,

dit les appels partiellement fondés,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté le salarié de sa demande en indemnisation pour licenciement abusif,

déclare l'offre de preuve présentée par B quant à sa demande relative à une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement irrecevable,

réformant :

dit non fondées les demandes de B en obtention d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et d'une quote-part de la prime de fin d'année,

donne acte à B de sa déclaration selon laquelle sa demande en communication des fiches de salaire d'avril 2002 et de mai 2002 et du formulaire E 301 est devenue sans objet,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a condamné la société A à remettre à B la carte d'impôts,

réformant :

condamne la société A à remettre à B également un certificat de travail,

dit que la société A devra remettre ces deux pièces à B dans le délai d'un mois à partir de la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard,

dit que cette astreinte cessera ses effets au-delà du montant de 500 €,

dit la demande de A en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire non fondée,

en déboute,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a débouté B de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

dit non fondées les demandes présentées par les deux parties en instance d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en déboute,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour quatre cinquièmes à B et pour un cinquième à A.