

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf janvier deux mille quinze.

Numéro 40209 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**la société à responsabilité limitée A s.à r.l., anciennement C s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 10 juin 2013,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**B**, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 23 septembre 2014.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 28 octobre 2009, B, au service de la sàrl C, actuellement « A », ci-après la société A s.à r.l., réclama à son ancien employeur suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif des dommages et intérêts pour les préjudices tant matériel que moral subis.

Au service de l'employeur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2001 comme mécanicien, ensuite comme chef d'atelier et responsable du service après-vente, B fut licencié le 14 octobre 2008 moyennant le préavis légal au motif qu'il a eu un comportement inadéquat à l'égard des salariés se trouvant sous sa subordination (harcèlement, menace verbale) ayant créé un climat de travail insupportable.

Il soutint que son licenciement est intervenu en violation de l'article L. 121-6 du code du travail, dans une période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, notamment par une information orale le premier jour, soit 14 octobre 2008.

Il critiqua encore tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son congédiement.

L'employeur contesta toute information au sujet de la maladie de son ancien salarié.

Il fut encore de l'avis que les motifs ont été énoncés avec suffisamment de précision et il a offert en preuve par témoins les fautes reprochées à B.

Par jugement du 7 mai 2013, le tribunal du travail, constatant que le salarié a prouvé avoir informé son employeur de son incapacité de travail le 14 octobre 2008, a déclaré le licenciement intervenu le même jour abusif, et alloué au salarié de ce chef un montant de 24.226,26 euros pour le préjudice matériel subi, 4.000 euros pour le préjudice moral subi, et condamné l'employeur à payer à B un total de 28.226,26 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le jugement fut régulièrement entrepris par la société A s.à r.l. par acte d'huissier du 10 juin 2013.

L'appelante demande de dire son appel fondé, d'infirmer le jugement et de voir déclarer le licenciement régulier; a titre subsidiaire, elle conteste les montants alloués par le premier juge tant dans leur principe que dans leur montant.

Elle fait grief au juge de première instance d'avoir retenu l'attestation de l'ancienne concubine du salarié pour décider que ce dernier a téléphoné à son employeur le 14 octobre 2008 pour l'informer de sa maladie alors qu'il s'agit d'une déposition de complaisance.

Elle conteste les montants alloués au salarié en première instance les considérant comme surfacts.

Elle conteste que B ait fait des démarches pour trouver le plus rapidement possible un emploi similaire ; elle relève que ce dernier n'a perçu les indemnités de chômage qu'à partir du mois de juin 2009 alors que sa période de préavis a pris fin le 15 février 2009, de sorte que la période de référence fixée à 6,5 mois par le tribunal du travail serait excessive et qu'il y aurait lieu de la réduire, vu son jeune âge et ses compétences professionnelles, à deux mois.

A titre subsidiaire, et si la Cour devait estimer que le licenciement n'est pas intervenu au cours d'une période de protection du salarié, l'appelante formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des faits gisant à la base du licenciement.

Elle fait finalement grief au tribunal du travail de ne pas avoir arrêté le cours des intérêts au jour de la demande en justice, l'affaire ayant été remise à d'itératives reprises par l'intimé sans raison apparente.

L'intimé conclut au contraire à la confirmation du jugement déferé par adoption de ses motifs.

IL conteste la précision de la motivation ainsi que la pertinence de l'offre de preuve formulée par l'employeur.

Il formule encore une offre de preuve aux fins d'établir qu'il a informé l'employeur le 14 octobre 2008 de son incapacité de travailler et demande à voir auditionner le témoin D qui a rédigé l'attestation testimoniale versée en première instance.

Pour contrer la motivation du licenciement, l'intimé verse une lettre de recommandation rédigée par l'employeur après le licenciement faisant son éloge.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Concernant les faits et circonstances de la présente affaire, la Cour renvoie à la relation correcte faite par le tribunal du travail et la fait sienne dans son intégralité.

Quant à la protection contre le licenciement prévue à l'article L-121-6 du code du travail dont se prévaut le salarié pour conclure au caractère abusif du licenciement, il y a lieu de relever, à l'instar du tribunal du travail, qui a fait une application correcte des dispositions précitées, que l'information donnée par le salarié à son ancien employeur sur son incapacité de travail, en date du 14 octobre 2008 avant 8h00, résulte à suffisance de droit de l'attestation testimoniale établie par D ; cette attestation testimoniale est encore corroborée par le relevé des communications téléphoniques fourni par le salarié, relevé qui renseigne un appel téléphonique à l'entreprise patronale le 14 octobre 2008 à 7h53 d'une durée de 1 minutes et 24 secondes.

Le fait que le témoin D ait été au moment des faits la concubine du salarié ne la rend pas incapable de déposer au sens de la loi, de sorte que son témoignage n'est pas, comme le sollicite l'employeur à écarter.

La sincérité de l'attestation testimoniale étant par ailleurs corroborée par le listing des appels téléphoniques du salarié, l'attestation testimoniale de D ne peut être considérée comme étant de pure complaisance.

C'est partant à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que l'employeur était dûment informé par le salarié de son incapacité de travail le 14 octobre 2008 et n'était partant pas en droit de notifier la résiliation du contrat de travail endéans le délai de trois jours visé à l'article L.121-6 (2) du code du travail, sous peine de rendre illusoire la protection légale instituée par l'article L.121-6 (3) du même code en faveur du salarié qui, pour en bénéficier, se voit accorder ledit délai pour faire parvenir à l'employeur le certificat de maladie attestant son incapacité de travail.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a décidé que le licenciement de B, prononcé en violation de cette interdiction, est abusif par application de l'article L.121-6 (3) dernier alinéa du code du travail.

Abusivement licencié par son employeur, le salarié a en principe droit à l'indemnisation du préjudice tant matériel que moral subi par lui à la suite du licenciement, à la double condition que son préjudice soit réel donc prouvé et qu'il soit en relation causale avec le licenciement abusif.

Concernant le préjudice matériel invoqué par B, la Cour relève encore qu'il est de principe que le salarié est tenu de minimiser ce préjudice en faisant les efforts nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi similaire.

Or, il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour, que le salarié dont le préavis se terminait le 15 février 2009, ne s'est inscrit comme demandeur d'emploi qu'en juin 2009, soit plus de trois mois après la fin du préavis ; il reste encore en défaut de prouver par des pièces avoir fait les efforts nécessaires à sa réinsertion rapide sur le marché du travail, de sorte que contrairement à la décision prise en première instance, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel invoqué par le salarié n'est pas en relation causale directe avec le licenciement mais est dû au comportement désinvolte ou résulte d'un choix fait par le salarié dont l'employeur n'a pas à pâtir.

Eu égard à ces considérations, la demande afférente du salarié tendant au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel invoqué est à déclarer non fondée et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Au vu du comportement peu réactif du salarié suite à son licenciement, la Cour considère que le préjudice moral invoqué par lui ne résulte que de l'atteinte portée à sa dignité de salarié par ce licenciement fautif, et non pas des soucis et tracasseries rencontrés comme l'a retenu à tort le tribunal du travail, de sorte que le préjudice moral est indemnisé de manière adéquate par la somme de 1.000 euros, de sorte que le jugement déféré est à réformer sur ce point.

Sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi est partant à rejeter.

Concernant finalement le grief fait par l'appelante au tribunal du travail de ne pas avoir arrêté le cours des intérêts au jour de la demande en justice alors que l'affaire a été remise à d'itératives reprises par l'intimé sans raison apparente, la Cour fait sienne la motivation des juges première instance qui ont à bon escient, sur base des antécédents procéduraux du dossier, relevé « *qu'il n'y a pas lieu d'arrêter le cours des intérêts légaux au mois de juillet 2010 en raison des multiples remises de l'affaire pour plaidoiries, alors que celles-ci ne sont pas exclusivement imputables au salarié, l'employeur ayant par l'intermédiaire de son mandataire également sollicité des remises aux audiences des 17 janvier 2012 et 6 novembre 2012 et ne s'est par ailleurs pas opposé à celles demandées par le mandataire du salarié* ».

Le jugement est encore à confirmer à cet égard.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

Par contre, la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut bénéficier des dispositions de l'article précité, de sorte que la demande afférente de la société A s.à r.l. est à rejeter.

**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,

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

dit la demande du salarié en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi non fondée et en déboute,

partant décharge la société A s.à r.l., anciennement C s.à r.l., de la condamnation prononcée à son encontre en première instance de ce chef,

dit la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral fondée pour le montant de 1.000 euros,

condamne la société A s.à r.l., anciennement C s.à r.l., à payer à B de ce chef la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus,

rejette les demandes de B et de la société A s.à r.l., anciennement C s.à r.l., basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société A s.à r.l., anciennement C s.à r.l., aux frais de l'instance.