

Arrêt N° 74/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mai deux mille seize.

Numéro 41930 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., établie et ayant son siège social à L-
(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique
REYTER d'Esch-sur-Alzette du 2 janvier 2015,

comparant par Maître Paulo FELIX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Charles UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 23 février 2016.

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

Aux services de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 avril 2008 en qualité de maçon, B a été licencié le 12 novembre 2009 avec un préavis de deux mois.

Par requête du 8 juin 2010, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, la somme de 11.861,22 euros du chef de préjudice matériel et la somme de 1.976,87 euros du chef de préjudice moral. Il demanda également une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A l'audience des plaidoiries, B réduisit sa demande du chef de préjudice matériel à la somme de 543,645 euros. Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

La société A rectifia une erreur de date survenue dans la description des faits reprochés au salarié et formula une offre de preuve par témoins tendant à établir le bien-fondé des motifs du licenciement.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclama à la partie malfondée le remboursement de la somme de 2.472,11 euros au titre des indemnités de chômage versées au salarié.

Par jugement contradictoire du 26 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré irrecevable l'offre de preuve présentée par la société A, a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 12 novembre 2009 à l'égard de B, a déclaré

fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 504,18 euros et sa demande en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 1.000 euros. Il a condamné la société A à payer à B la somme totale de 1.504,18 euros avec les intérêts légaux à partir du 8 juin 2010, jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal a encore déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 750 euros, a condamné la société A à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros, a déclaré non fondée la demande de la société A en paiement d'une indemnité de procédure, a déclaré fondée la demande de l'ETAT à l'égard de la société A à concurrence d'un montant de 2.421,66 euros et a condamné la société A à payer à l'ETAT le montant de 2.421,66 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde et a déclaré non fondée la demande de B en exécution provisoire du jugement.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal, après avoir relevé que les faits repris dans la lettre de motivation étaient suffisamment précis, a retenu que les faits du 6 octobre 2009, à savoir le fait par le salarié d'avoir fait état de son mécontentement au sujet d'erreurs qu'il estimait avoir constatées dans ses fiches de salaires et d'avoir méchamment porté des accusations inexactes contre son employeur dans le cadre d'une plainte pour dénonciation calomnieuse, ne sauraient, eu égard à la décision d'acquiescement intervenue, être retenus comme motifs de licenciement réels et sérieux. En ce qui concerne l'absence injustifiée des 15 et 16 octobre 2009 reprochée au salarié, le tribunal a constaté, au vu des pièces versées, que le salarié avait dument justifié son absence pour cause de maladie pour les deux jours en question.

En ce qui concerne le préjudice matériel invoqué par le salarié et contesté par l'employeur, le tribunal a considéré que le fait par le requérant d'avoir retrouvé un nouvel employeur un mois et demi après la fin de la période de préavis montre qu'il a activement recherché un nouveau poste, de sorte que le tribunal a fixé, au vu des éléments du dossier, la période de référence à un mois et demi.

Par exploit d'huissier du 2 janvier 2015, la société A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation du jugement entrepris,

- à voir déclarer le licenciement du 12 novembre 2009 régulier;
- à titre subsidiaire, à entendre faire droit à son offre de preuve en vue d'établir avec précision les faits reprochés au salarié dans le cadre de son licenciement;
- à lui donner acte que tout préjudice tant moral que matériel dans le chef de l'intimé est contesté tant dans son principe que dans son quantum, voire

d'ores et déjà contredit par les éléments de l'espèce, et plus particulièrement par l'absence totale de diligences effectuées par l'intimée en vue de retrouver un nouvel emploi;

- partant à voir débouter l'intimé de sa demande en indemnisation d'un prétendu préjudice moral et matériel;
- à voir débouter également l'ETAT de sa demande en indemnisation pour être irrecevable, sinon non fondée;
- à voir décharger en conséquence l'appelante des condamnations intervenues à son encontre;
- subsidiairement, à voir réduire les montants alloués à l'intimé du chef de ses préjudices moral et matériel subis à de plus justes proportions;
- et à voir rejeter les demandes adverses en paiement d'une indemnité de procédure.

Elle demande également une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

B interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal n'a pas retenu le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement et en ce que le tribunal ne lui a pas alloué le montant de 1.976,87 euros du chef de préjudice moral subi. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris, sinon à la condamnation de B au remboursement des indemnités de chômage lui ayant été avancées.

- **quant à la précision des motifs du licenciement :**

B réitère d'abord son moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement.

Le moyen n'est pas fondé. A l'instar des premiers juges, la Cour constate que la lettre de licenciement du 9 décembre 2009 relate de façon circonstanciée l'incident qui s'est produit le 6 octobre 2009 lorsque B s'est présenté, sans prévenir, après 21 heures dans les bureaux de son employeur pour contester le nombre d'heures de travail figurant sur sa fiche de salaire. Il lui est encore reproché d'avoir été, suite à cet incident, absent de son travail pendant deux jours et de ne pas avoir prévenu son employeur de son absence avant le lundi 19 octobre, lorsqu'il lui a remis un certificat de maladie. Il lui est enfin reproché d'avoir déposé une plainte contre son employeur pour des prétendues agressions, alors qu'il s'agit de fausses accusations.

- **Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :**

A l'appui de son appel, la société A fait valoir que l'ensemble des faits reprochés au salarié dans le cadre de son licenciement sont d'ores et déjà établis par les éléments objectifs de l'espèce ; que B ne conteste pas et n'a jamais contesté s'être présenté au siège de la société le 6 octobre 2009, sans avoir prévenu qui que ce soit ; que B n'a par ailleurs jamais caché les intentions qui étaient les siennes lors de cette visite et qu'il entendait régler ses comptes avec son employeur avec qui il avait visiblement un problème qui allait au-delà d'un simple litige relatif à une erreur sur sa fiche de salaire.

B résiste en faisant valoir que le reproche tel qu'actuellement formulé par l'appelante, à savoir qu'il se serait présenté avec une intention hostile au siège de la société qui l'employait en vue d'y régler ses comptes avec son employeur, constitue un motif nouveau et ne saurait dès lors valoir à titre de motif de licenciement.

Il résulte en effet de l'acte d'appel que la société A reproche à B qu'il « *n'a par ailleurs jamais caché les intentions qui étaient les siennes lors de cette visite, qu'il entendait régler ses comptes avec son employeur avec qui il avait visiblement un problème qui allait au-delà d'un simple litige relatif à une erreur sur sa fiche de salaire (...) et qui se croit autorisé à pénétrer les locaux de sa direction après la fermeture des bureaux en vue de se faire justice elle-même ;(..) que ce type de comportement est en lui-même constitutif d'une faute professionnelle (..) qu'il y a en effet lieu d'admettre qu'il en va de la sécurité de toute l'entreprise de sanctionner un tel comportement (...)* ».

Force est de constater qu'en se prévalant d'un prétendu motif sous-jacent, voire du véritable motif de la visite de B, l'appelante a ajouté au cadre tracé par la lettre de licenciement un motif nouveau qui ne saurait dès lors être admis.

La société A fait encore grief aux premiers juges d'avoir fait une mauvaise interprétation des éléments leur soumis en suivant point par point les juridictions pénales qui ont eu à se prononcer dans le cadre d'une affaire connexe et pourtant bien différente où l'employeur avait porté plainte contre son ancien salarié pour dénonciation calomnieuse après que celui-ci avait porté plainte contre son ancien employeur. Il serait erroné de considérer que les deux procédures poursuivaient des finalités suffisamment proches pour que l'issue de la procédure pénale puisse avoir une telle influence sur la procédure devant le tribunal du travail. Il serait également erroné de considérer que le fait pour une juridiction pénale d'avoir écarté l'existence d'une infraction pénale dans le chef du salarié, emporte automatiquement que celui-ci n'a pas commis une faute susceptible de justifier le licenciement intervenu à son encontre. Au contraire, le comportement de B aurait été en lui-même constitutif d'une faute professionnelle et serait en outre révélateur d'une rupture irrémédiable dans la relation de confiance qui avait pu exister entre l'employeur et son salarié.

B au contraire se prévaut de la décision d'acquittement en première et deuxième instance intervenue à son égard au motif que les faits dans la procédure pénale sont les mêmes faits, de sorte que la décision au pénal s'impose au juge civil.

En vertu de l'article 1351 du code civil, l'autorité de chose jugée n'existe qu'à la condition qu'il y ait identité d'objet, de cause et de personnes.

Il est constant en cause qu'après l'incident qui s'est produit le 6 octobre 2009 dans les bureaux de la société A, B a, le 8 octobre 2009, déposé plainte auprès de la police contre ses anciens employeurs C du chef de coups et blessures volontaires et du chef d'injures et contre D du chef de violences légères, plainte qui a été classée sans suite, pour cause de doute, par le Parquet. Le 9 décembre 2010, ses anciens employeurs ont déposé plainte avec constitution de partie civile pour dénonciation calomnieuse contre B. Par jugement rendu le 30 janvier 2014 par une chambre correctionnelle du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, confirmé par arrêt de la Cour du 15 juillet 2014, B a été acquitté de l'infraction mise à sa charge, au motif que l'intention méchante n'est pas établie à suffisance de droit.

Dans son arrêt du 15 juillet 2014, la Cour a en effet retenu que « *Le défendeur au civil B, qui selon ses propres déclarations, en tant que telles non contestées par les demandeurs au civil, voulait réclamer contre le décompte de son salaire, a été invité par les demandeurs au civil à quitter le bureau et à se présenter au secrétariat durant les heures de bureau. E conduit par son patron et se sentant injustement traité, B a décidé de ne pas se laisser faire et a porté plainte pour ce qu'il considérait être des agressions physiques et verbales à son égard. Il pourrait lui être reproché, ainsi que l'a fait le mandataire des demandeurs au civil, d'avoir ainsi agi avec une légèreté blâmable, en ne s'assurant pas au préalable que des témoins neutres pourraient confirmer ses dires. Mais cette légèreté blâmable n'est dans les circonstances de l'espèce, pas le signe d'une intention méchante qui aurait animé le défendeur au civil au moment de déposer sa plainte* ».

Au vu de la décision d'acquittement intervenue, c'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont fait application de la théorie de l'autorité de la chose jugée en retenant que le reproche fait au requérant d'avoir « *méchamment* » porté des accusations inexactes contre son employeur dans le cadre d'une plainte auprès de la police ne peut, dès lors, être retenu comme motif de licenciement réel et sérieux.

En ce qui concerne le fait reproché à B de s'être présenté le soir, sans prévenir, aux bureaux de la société A pour réclamer contre sa fiche de salaire et d'avoir fait état de son mécontentement au sujet d'erreurs qu'il estimait se trouver sur sa fiche de salaire, la Cour constate que les premiers juges n'ont pas retenu l'exception de l'autorité de la chose jugée, mais qu'ils ont retenu que le fait ne saurait cependant être qualifié de faute grave, « *respectivement un manque d'éducation manifeste, une*

attitude d'insubordination envers ses employeurs », même si le chef d'équipe et un autre salarié se trouvaient également dans les bureaux de la société.

En ce qui concerne enfin les prétendues menaces prononcées par B, c'est également à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les juges de première instance ont retenu qu'il n'y avait plus lieu de réentendre les témoins qui avaient d'ores et déjà été entendus dans le cadre de l'instance pénale et qui n'avaient pas pu fournir des indications précises et pertinentes concernant le déroulement des faits du 6 octobre 2009.

Il y a lieu enfin de relever que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré non fondé le grief tiré de l'absence injustifiée du salarié les 15 et 16 octobre 2009.

Il suit des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement.

- **Quant aux montants alloués.**

La société A reprend ses contestations relatives à l'existence d'un préjudice matériel et moral dans le chef du salarié

B conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les premiers juges lui ont alloué à titre de préjudice matériel la somme de 504,18 euros Il demande par contre de voir fixer son préjudice moral à 1.976,87 euros.

L'argumentation en instance d'appel étant restée la même qu'en première instance, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont d'abord retenu l'existence d'un dommage matériel et moral dans le chef du salarié en relation causale avec son licenciement et qu'ils ont évalué ces préjudices sur base des pièces et des renseignements fournis à 504,18 euros du chef de préjudice matériel et 1.000 euros du chef de préjudice moral.

- **Quant au recours de l'ETAT :**

Eu égard au caractère abusif du licenciement, c'est à bon escient que les premiers juges ont déclaré fondée le recours de l'ETAT en tant que dirigé contre la société A.

L'ETAT en réclamant le montant de 2.472,11 euros à titre d'indemnités de chômage versées au salarié pendant la période de janvier à mars 2010, interjetée appel incident.

Compte tenu toutefois de la fixation de la période de référence à un mois et demi depuis la date de la fin de la période de préavis, c'est à juste titre que les premiers juges ont, au vu des pièces versées, limité le recours de l'ETAT au montant de 2.421,66 euros.

Il y a partant lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

Il y a également lieu de confirmer par adoption de ses motifs le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à B une indemnité de procédure de 750 euros.

Il serait également inéquitable de laisser à charge de B l'entièreté des frais par lui exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Au vu de l'issue du litige c'est à bon droit que les premiers juges ont dit la demande de la Société A sur base de l'article 240 du NCPC non fondée.

La société A succombant encore dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

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 les appels principal et incidents ;

les dit non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Charles UNSEN et de Maître Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.