

Arrêt N° 99/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept juillet deux mille seize.

Numéro 42436 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 9 avril 2015,

comparant par Maître Marc KERGER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Daniel NOËL, 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 10 mai 2016.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 24 septembre 2013, B réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A, suite à son licenciement qu'il qualifia d'irrégulier sinon d'abusif, les montants plus amplement décrits dans la prédite requête.

Au service de la société A depuis le 28 mai 2008 en tant que peintre-façadier, B fit exposer qu'il a été licencié le 6 juin 2013 oralement par son employeur avec effet immédiat et que ce congédiement a été confirmé par un courrier recommandé du même jour pour attitude inappropriée.

Tout en admettant avoir été impliqué dans un incident le 6 juin 2013 au sujet d'un trajet qu'il déclare avoir refusé d'effectuer au volant d'une camionnette patronale non couverte par une attestation de contrôle technique valable, B contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

La lettre de licenciement du 6 juin 2013 est de la teneur suivante :

« Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail conclu le 26 mai 2008.

En effet, force est de constater que votre attitude est bien différente de celles de vos collègues et les faits que nous vous reprochons rendent dorénavant impossible le maintien de nos relations de travail.

Cette attitude inappropriée avait déjà par le passé fait l'objet d'une lettre d'avertissement, plus précisément le 20 septembre 2011 (copie en annexe). Nous déplorons que vous n'en ayez pas tiré les enseignements nécessaires.

Bien au contraire, votre attitude de ce matin, qui est vraiment inacceptable, souligne le bien fondé et nous force à prendre une décision à votre égard.

C'est un fait que votre comportement en présence de tous vos collègues, lors de l'établissement du planning de la journée, était de nouveau de telle manière que l'autorité était mise à rude épreuve.

L'agression physique, les insultes, la désorganisation ainsi qu'avoir quitté son poste sans rien dire : tout cela est d'une telle gravité justifiant la décision prise à votre égard.

De plus, veuillez noter que nous nous réservons le droit à réclamer un dédommagement pour le préjudice causé par votre attitude.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre rendez-vous avec le personnel du bureau afin de régler les dernières formalités de départ.

Veuillez agréer, Monsieur B, l'expression de nos sentiments très distingués. »

La société A s'opposa à la demande en faisant valoir que suite au refus de B de prendre le volant de la camionnette qui lui avait été attribuée, un autre salarié s'était déclaré d'accord à conduire ladite camionnette et que B aurait également refusé, de prendre place au siège passager dudit véhicule, en commençant à insulter son employeur et à devenir menaçant à son égard. Il aurait ensuite quitté les lieux sans autorisation, ce comportement équivalent à un abandon de poste respectivement à un refus de travail.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demanda à la partie malfondée du litige le remboursement des indemnités de chômage prestées au salarié d'un montant total de 24.466,42 euros pendant la période de juin 2013 à mai 2014.

Par jugement contradictoire du 23 mars 2015, le tribunal du travail, après avoir relevé qu'il n'y avait pas eu licenciement oral le 6 juin 2013, a

- déclaré le licenciement écrit avec effet immédiat du 6 juin 2013 abusif ;
- déclaré la demande de B relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence de la somme de 10.825,56 euros ;

- dit qu'il y a lieu de déduire de cette somme le montant de 6.711,81 euros touchée par B à titre d'indemnité de chômage ;
- déclaré sa demande relative au dommage matériel fondée pour le montant de 5.412,78 euros ;
- dit qu'il y a lieu de déduire de cette somme le montant de 4.510,80 euros touchée par B à titre d'indemnité de chômage ;
- déclaré sa demande relative au dommage moral fondée pour le montant de 1.000 euros ;
- déclaré sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 2.706,39 euros ;
- partant, condamné la société à responsabilité limitée A à payer à B la somme de 8.722,12 euros avec les intérêts légaux à partir du 24 septembre 2013, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;
- déclaré la demande de B relative à l'indemnité pour irrégularité formelle non fondée ;
- déclaré non fondée la demande de la société A relative à l'indemnité de procédure ;
- donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son refus sur base de l'article L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail pour un montant de 24.466,42 euros ;
- dit cette demande fondée à l'égard de la société A à concurrence du montant de 11.222,61 euros ;
- partant, condamné la société A à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, la somme de 11.222,61 euros, avec les intérêts légaux à partir du 23 février 2015, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclaré la demande de B sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence de la somme de 700 euros ;
- partant, condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure de 700 euros ;
- et ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 2.706,39 euros accordé à B du chef de l'indemnité de départ.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a relevé que la lettre de licenciement fait état d'une « *attitude inappropriée* » du salarié au courant de la matinée du 26 mai 2013 et plus particulièrement d'une agression physique, d'insultes, d'une désorganisation de l'entreprise ainsi que d'un abandon de poste, mais qu'aucune précision n'est en revanche fournie ni en ce qui concerne les circonstances exactes ayant entouré ces faits, ni en ce qui concerne la nature de l'agression physique ainsi que des insultes reprochées ni encore en ce qui concerne l'identité de la victime desdits agissements.

Le tribunal en a conclu que la lettre de licenciement ne permet pas au tribunal de connaître ces faits, ni par conséquent d'en apprécier la gravité, chacune des deux parties ayant en effet fourni une interprétation différente de l'incident qui s'est déroulé le 6 juin 2013.

Le tribunal a partant déclaré le licenciement abusif, et a statué quant au bien-fondé des différentes demandes du salarié.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il a fixé le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à quatre mois de salaire et l'indemnité de départ à un mois de salaire.

En ce qui concerne la demande en dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, le tribunal, après avoir constaté que le requérant n'a versé aucune pièce en ce qui concerne les démarches qu'il aurait effectuées, a retenu que le salarié ne pouvait dès lors raisonnablement prétendre à un dommage matériel supérieur à six mois.

En tenant compte de l'indemnité compensatoire de préavis couvrant les quatre premiers mois, le tribunal n'a pris en considération pour la fixation du dommage matériel que la période du 6 octobre 2013 au 5 décembre 2013 et a fixé, compte tenu du salaire mensuel du salarié, son dommage matériel à 5.412,78 euros.

Il a fixé le dommage moral à 1.000 euros.

En ce qui concerne le recours de l'ETAT, le tribunal a fait droit à cette demande à concurrence des indemnités de chômage versées pendant la période de référence de six mois.

Conformément à l'article L. 521-4 paragraphe (5) alinéa 2 du code du travail, le tribunal a déduit de l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié pour la période du 6 juin 2013 au 5 octobre 2013 ainsi que pour le dommage matériel subi pendant la période du 6 octobre 2013 au 5 décembre 2013, le montant des indemnités de chômage touchées pendant ces deux périodes.

De ce jugement la société A a interjeté appel par exploit d'huissier du 9 avril 2015.

La société A conclut, par réformation, à voir dire le licenciement conforme à la loi, partant la décharger de toute condamnation. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

B conclut à la confirmation pure et simple du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT interjette appel incident pour réclamer le remboursement total des indemnités de chômage prestées au salarié, à savoir la somme de 24.466,42 euros.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais prévus par la loi.

A l'appui de son appel, la société A fait valoir que la lettre de licenciement, bien que quelque peu littéraire, a suffisamment décrit les faits et indiqué les circonstances permettant au salarié de connaître exactement la raison de son licenciement, ce qu'il aurait d'ailleurs reconnu en première instance. Selon l'appelante, la lettre de licenciement indique les faits, la date et le lieu et elle fait état d'une agression physique, d'insultes, d'une désorganisation et d'un abandon de poste ayant conduit au licenciement.

B au contraire soutient que, quand bien même la lettre de licenciement a été rédigée par un non juriste, cela ne justifie nullement qu'il ne pouvait pas, à travers cette lettre, vérifier les faits qui lui sont reprochés, ni connaître les griefs à la base de son licenciement, aucune précision n'étant donnée en ce qui concerne les circonstances exactes ayant entouré les faits, l'identité d'une éventuelle victime desdits agissements ou des insultes qui ont été prononcées.

Ainsi que l'ont rappelé à juste titre les premiers juges, en cas de licenciement avec effet immédiat pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du licenciement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la portée et la nature exacte et permette, d'une part, au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Or, si la lettre de licenciement permet de connaître la date et le lieu des faits, aucune précision n'est en revanche fournie quant aux circonstances à la base de l'attitude « *inacceptable* » reprochée à B, voire de « *l'agression physique, les insultes, la désorganisation ainsi qu'avoir quitté son poste sans rien dire* » lui reprochés.

La lettre de licenciement manque en effet de toute précision quant au comportement reproché à B, en l'occurrence « *votre attitude de ce matin qui est vraiment*

inacceptable ». Elle n'est pas davantage précise en ce qui concerne l'agression physique, les insultes, la désorganisation de l'entreprise et l'abandon de poste lui reprochés. La lettre de licenciement manque encore de clarté en ce qu'elle fait état « *C'est un fait que votre comportement en présence de tous vos collègues, lors de l'établissement du planning de la journée, était de nouveau de telle manière que l'autorité était mise à rude épreuve* ». Elle manque enfin de précision quant aux circonstances ayant entouré l'abandon de poste reproché à B.

De la sorte, B n'a pu que faire des déductions sans connaître véritablement les griefs à la base de son licenciement.

Eu égard au caractère lacunaire de la lettre de licenciement et des interprétations divergentes des parties de l'incident du 6 juin 2013, c'est encore à juste titre que les premiers juges ont en tiré la conclusion que les débats à l'audience n'avaient pas permis d'en apprécier la gravité et de vérifier si les motifs invoqués et débattus devant eux s'identifiaient avec ceux notifiés au salarié.

En ordre subsidiaire, la société A se réfère à ses attestations testimoniales et elle formule une offre de preuve par témoins tendant à établir les faits suivants :

« 1) En date du 6 juin 2013, à 8.00 heures du matin au siège de la société A à (...), C, gérant administratif de la société A et patron direct de B, lui a donné l'ordre de déménager du matériel d'un chantier à un autre, moyennant une camionnette de la société.

2) B a refusé cet ordre et a refusé de conduire la camionnette lui indiquée.

3) Suite à cela, C lui a dit, « alors, monte dans la camionnette », et a ainsi désigné un autre ouvrier à conduire le véhicule pour se rendre sur le chantier en question.

4) Sur ce B a de nouveau refusé de faire ce qui lui a été demandé, et s'est avancé vers C en voulant lui donner des coups de poing.

5) C'est grâce à l'intervention de deux de ses collègues de travail, plus particulièrement D et E que B n'est pas arrivé à ses fins puisqu'ils l'ont retenu et repoussé.

6) Suite à cela, B a insulté son patron C en serbo-croate, dans les termes suivants : trou du cul, salop.

7) Après avoir insulté son patron, B a crié à plusieurs reprises qu'on lui envoie enfin sa lettre de licenciement et qu'il serait de toute manière protégé par l'OGBL.

8) Par la suite, il est monté dans sa voiture et a quitté le lieu de travail, sans autre explication, laissant le patron dans l'ignorance totale. »

B s'oppose à ce que l'employeur puisse apporter des précisions complémentaires par rapport à sa lettre de licenciement, cette faculté devant être interprétée très restrictivement. Il fait valoir que l'employeur ne saurait ainsi combler le manque de clarté de la lettre de licenciement par des attestations ou une offre de preuve testimoniale.

La Cour ne saurait en effet suivre les conclusions de la société A. Si l'employeur peut apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de licenciement, cette possibilité n'existe pas en cas d'absence de précision originaire des motifs énoncés, tel que cela est le cas en l'espèce.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat du 6 juin 2013.

La société A conteste en ordre subsidiaire tout préjudice matériel et moral dans le chef de B.

Elle fait valoir que B ne prouve pas avoir fait des démarches pour trouver un nouvel emploi.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris. Il verse sa carte d'inscription à l'ADEM et son nouveau contrat de travail du 30 mai 2014.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi.

Etant donné que B ne prouve pas qu'il a fait des démarches personnelles avant de retrouver un emploi fin mai 2014, les pertes de revenus de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif du 6 juin 2013.

La demande de B en réparation de son préjudice matériel n'est pas conséquente pas fondée.

Compte tenu des circonstances du licenciement et de la durée des relations de travail, le montant de 1.000 euros alloué en première instance pour réparer le préjudice moral paraît adéquat.

L'ETAT agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a interjeté appel incident et demande que la partie mal fondée du litige soit condamnée à lui rembourser la somme totale de 24.466,42 euros représentant les indemnités de chômage versées à B pendant la période de juin 2013 à mai 2014.

En vertu de l'article L.521-4 paragraphe (5), ce rBurs n'est cependant fondé qu'à concurrence des indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

Compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis de quatre mois que la société A est tenue à verser à B et qui couvre la période du 6 juin 2013 au 5 octobre 2013, la demande en remboursement de l'ETAT n'est fondée que pour le montant de 953,51 + 2.200 + 993,73 + 2.200,40 + 363,77 ($2.255,40 \times 5/31$) = 6.711,81 euros, le surplus de la demande de l'ETAT n'étant pas fondée à défaut d'assiette pour exercer le recours.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

Au vue de l'issue du litige en première instance, c'est à juste titre que les premiers juges ont alloué à B une indemnité de procédure de 700 euros.

Aucune des deux parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure ne sont pas 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 les appel principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

par réformation :

déclare la demande de B en réparation de son préjudice matériel non fondée ;

déclare la demande en de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée pour le montant de 6.711,81 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 6.711,81 euros avec les intérêts légaux à partir du 23 février 2015, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour un quart à B et pour trois quarts à la société à responsabilité limitée A et en ordonne la distraction au profit de Maître Marc KERGER 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.