

Arrêt N° 2/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze janvier deux mille dix-sept.

Numéro 43154 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, 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 Cathérine
NILLES de Luxembourg du 8 novembre 2012,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à B-(...),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 décembre 2016.

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

B au service de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. depuis le 5 juillet 2010 en qualité de « *personal trainer* » a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 21 mars 2011.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

*« Monsieur B,
En date du 21 mars, votre comportement agressif et insultant est inacceptable.
Ces faits constituent une faute grave. Nous sommes donc contraints de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise.
Par la présente, il vous est donc notifié votre licenciement avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnité de rupture ainsi qu'une interdiction de rentrer dans nos locaux.
(...). »*

Par requête du 13 avril 2012, 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 les montants plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience publique du 25 septembre 2012, B contesta tant le caractère précis que réel et sérieux des motifs de son licenciement.

La société A demanda, à titre principal, de surseoir à statuer en attendant qu'il soit statué sur la plainte pénale qu'elle avait déposée le 18 juin 2012 auprès du juge d'instruction contre le salarié du chef de menaces et insultes.

La défenderesse demanda, à titre subsidiaire, de déclarer le licenciement régulier, sinon de déclarer les montants réclamés non justifiés.

Elle formula une demande reconventionnelle en paiement du montant de 10.000 euros sur base de l'article L.121-9 du code du travail. Pour établir le bien-fondé de sa demande, elle renvoya à ses attestations testimoniales, sinon à son offre de preuve par la voie testimoniale tendant à établir le déroulement des faits du 21 mars 2011.

B conclut à voir déclarer cette demande irrecevable, sinon non fondée.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fit valoir qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Par jugement contradictoire du 28 septembre 2012, le tribunal du travail a :

- déclaré la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée A en paiement d'un montant de 10.000 euros irrecevable,
- dit que le licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2011 est abusif,
- condamné la société A à payer à B la somme de (4.739,88 euros du chef d'une indemnité compensatoire de préavis + 1.000 euros du chef de dommages-intérêts pour préjudice moral) = 5.739,88 euros, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 13 avril 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,
- débouté B de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel,
- dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de 3 (trois) mois à compter de la notification du présent jugement,
- débouté la société A de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné la société A à payer à B le montant de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire et lui a déclaré le présent jugement commun.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que l'énoncé de la lettre de licenciement qui ne contient pas de référence à des circonstances et détails quant au comportement prétendument déplacé dans le chef du requérant à l'égard du gérant de la défenderesse, n'est pas suffisamment précis au regard des dispositions de l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail, de sorte qu'il en a déduit son caractère abusif.

Quant aux montants, le tribunal a fait droit à la demande de B en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, a fixé la période de référence à deux mois et a constaté que le préjudice matériel était inexistant, alors que B avait droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois. Le tribunal a encore fixé le dommage moral à 1.000 euros.

Le tribunal a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle au motif que l'action en réparation portée devant le juge d'instruction sous forme d'une plainte pénale avec constitution de partie civile du 18 juin 2012 se base sur les mêmes faits que ceux gisant à la base du licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2011.

De ce jugement, la société A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 8 novembre 2012.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire que le licenciement du 21 mars 2011 est fondé et justifié, partant à s'entendre décharger de l'intégralité des condamnations prononcées à son encontre, sinon à entendre réduire à de plus justes proportions les montants accordés par les premiers juges. Elle demande également une indemnité de procédure de 1.000 euros pour chacune des deux instances. Le jugement n'est pas entrepris en ce que le tribunal a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle.

B interjette appel incident du jugement et demande, par réformation, à voir fixer la période de référence jusqu'au 31 juillet 2011 et à voir fixer son préjudice moral à 4.000 euros.

Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

- **quant au licenciement :**

A l'appui de son appel, la société A fait valoir que la lettre de licenciement du 21 mars 2011 est certes succincte, mais néanmoins suffisamment précise pour déterminer si les faits imputés au salarié sont ou non incompatibles avec le maintien des relations de travail, alors qu'elle contient la date et la nature des faits et que le comportement insultant et agressif reproché au salarié est dirigé contre le signataire du courrier, à savoir C, le gérant de la société. Selon l'appelante, il n'était nullement nécessaire de caractériser le comportement du salarié en transcrivant littéralement les insultes. Les faits s'étant déroulés le 21 mars 2011, B n'aurait pu s'y méprendre. En outre, elle aurait apporté en cours d'instance des précisions complémentaires par le biais d'attestations testimoniales, de sorte que le tribunal était à même de pouvoir apprécier, suite aux explications fournies, la faute reprochée au salarié, tout en reconnaissant que les motifs exposés étaient identiques à ceux qui lui avaient été notifiés.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le licenciement a été déclaré abusif en raison de son imprécision. Il soutient que la caractérisation de son comportement soi-disant « *agressif et insultant* », de même que la connaissance exacte des faits ne sont pas données ; que les reproches sont formulés en des termes si généraux qu'aucun contrôle n'est possible sur la réalité des faits qui ont provoqué la rupture ni d'apprécier la gravité de la faute lui reprochée et que l'article L.124-11

paragraphe 3 du code du travail ne saurait permettre à l'employeur de suppléer la carence initiale de la lettre de licenciement.

Ainsi que l'ont rappelé à juste titre les premiers juges, en cas de licenciement avec effet immédiat pour motif grave, l'employeur est tenu de donner des circonstances précises et notamment les circonstances qui sont de nature à attribuer aux faits gisant à la base du licenciement avec effet immédiat le caractère d'un motif grave.

Les détails et le contexte qui caractérisent la particulière gravité des faits doivent résulter de la lettre de licenciement, ce afin que non seulement le salarié, mais encore tout tiers et notamment le juge, puisse vérifier la gravité des griefs invoqués.

Or, si la lettre de licenciement permet de connaître la date et la nature de la faute reprochée à B, en l'occurrence « *votre comportement agressif et insultant est inacceptable* », aucune précision n'est en revanche fournie quant aux circonstances à la base de cette attitude « *inacceptable* », en quoi a consisté le « *comportement agressif et insultant* » de B et à l'égard de qui il a eu lieu. De la sorte, B n'a pu que faire des déductions sans connaître véritablement les griefs à la base de son licenciement.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu que la description du comportement agressif et insultant du salarié qui lui est reproché n'était pas suffisamment précise au regard des exigences de l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail.

Au vu du caractère très lacunaire de la lettre de licenciement, les débats à l'audience et les attestations testimoniales versées par l'employeur, n'étaient pas de nature à obvier à cette imprécision.

En ordre subsidiaire, la société A offre de prouver par témoins les faits suivants :

« Le 21 mars 2011, B s'est rendu coupable d'injures, de menaces et d'une tentative de coups et blessures volontaires à l'encontre du gérant de la société A, C.

Voyant B inactif depuis un long moment, C lui a demandé d'aller porter conseil aux membres et de ranger les accessoires de gymnastique dans la salle d'aérobic afin de permettre le bon déroulement de leurs activités.

Non seulement, B a ostensiblement refusé d'exécuter cet ordre, mais il a copieusement insulté et menacé C notamment dans les termes suivants :

« Espèce de gros con, tu n'es qu'une merde, vas te faire foutre connard de merde. Tu n'as rien à me dire, pauvre con (...). »

Il a encore menacé M. C de porter atteinte à son intégrité physique et l'a sommé d'en découdre immédiatement dans le parking en bas du club :

« Viens avec moi au -4 (parking) pour qu'on s'explique comme de vrais hommes. Espèce de lâche, je savais que tu n'avais pas de couilles (...). »

B se montrant de plus en plus menaçant, les membres du personnel du club ont dû intervenir physiquement pour l'empêcher de porter atteinte à l'intégrité de M. C. En définitive, il a fallu faire appel aux services de police pour empêcher B, au physique de bodybuilder, de porter des coups à C. Cet esclandre s'est déroulé devant de nombreux clients de la salle de sport qui, sidérés, n'ont pas manqué de faire part de leur consternation à la direction et aux salariés du club. »

B s'y oppose au motif que les faits offerts en preuve ajoutent aux motifs visés dans la lettre de licenciement.

La Cour ne saurait en effet suivre les conclusions de la société A tendant à l'admission de son offre de preuve par témoins. 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 n'y a dès lors pas lieu d'y faire droit.

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2011.

- **quant aux montants :**

La société A se rapporte à prudence de justice quant à l'indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois réclamée par B.

C'est à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré cette demande fondée sur base de l'article L.124-6 du code du travail et justifiée pour le montant réclamé de 4.739,88 euros.

Quant à la demande en réparation du préjudice matériel subi, la société A conteste tout préjudice dans le chef de B, au motif qu'il n'établit pas avoir fait des démarches réelles, le relevé des centres sportifs contactés n'étant qu'un document unilatéral sans valeur probatoire. Elle estime encore que B aurait pu trouver un travail s'il ne s'était pas montré exigeant, dans la mesure où les clubs qu'il dit avoir contactés lui avaient proposé un statut d'indépendant et non de salarié.

B, au contraire, demande à voir fixer la période de référence du 21 avril 2011 au 31 juillet 2011, date à partir de laquelle il a trouvé un nouvel emploi en tant que salarié

intérimaire. Il soutient qu'il était parfaitement en droit de refuser une occupation sous le statut d'indépendant. Il aurait néanmoins retrouvé rapidement un emploi en qualité d'électricien, grâce à une double qualification professionnelle acquise au cours de sa carrière.

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.

Pour établir ses démarches, B verse une lettre de motivation-modèle, un curriculum vitae et un relevé manuscrit de différents centres sportifs avec des annotations.

Au vu des contestations de la société A, B n'établit cependant pas avoir effectivement envoyé des lettres de motivation avec son curriculum vitae aux différents centres sportifs figurant sur un document manuscrit à caractère unilatéral. Il devient dès lors superfétatoire d'examiner le bien-fondé des explications fournies par B quant au refus qui lui aurait été systématiquement opposé.

Etant donné que B ne prouve pas qu'il ait fait des démarches personnelles réelles avant d'avoir retrouvé un emploi à partir du mois d'août 2011 en tant que travailleur intérimaire comme électricien, les pertes de revenus de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement du 21 mars 2011.

Il n'y a dès lors pas lieu de fixer une période de référence.

La demande de B en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée, de sorte qu'il y a encore lieu de confirmer, bien que pour des motifs différents, le jugement entrepris sur ce point.

En ce qui concerne la réparation de son dommage moral, B demande à voir fixer son dommage moral à 4.000 euros, eu égard notamment au fait que la plainte de l'employeur à son égard s'est soldée par une ordonnance de non informer rendue le 9 novembre 2012. Il fait valoir que non seulement l'employeur l'a licencié sans motif légitime, mais encore qu'il a tenté d'échapper à ses obligations en déposant une plainte pénale contre lui afin de pouvoir plaider la surséance à statuer devant le tribunal civil. Il y aurait lieu de tenir compte de l'ensemble de ces circonstances et notamment de l'intention de nuire dont aurait été animé l'employeur à son encontre.

La société A s'y oppose au motif que l'atteinte à l'honneur causée par le dépôt de la plainte pénale ne constitue pas un élément dont il y a lieu de tenir compte dans l'appréciation du dommage moral résultant d'un licenciement abusif.

Elle conteste pour le surplus l'existence d'un prétendu dommage moral dans le chef du salarié, au motif que son ancienneté ne dépassait qu'à peine une année et demie, que sa recherche d'emploi est inexistante, que son avenir professionnel n'avait rien d'incertain alors qu'il aurait pu accepter les offres faites par les clubs sportifs souhaitant l'engager comme indépendant, et que le licenciement n'apparaît pas comme injustifié, même à supposer qu'il soit déclaré imprécis.

Compte tenu des circonstances du licenciement et de la durée limitée de la relation de travail, le montant de 1.000 euros alloué en première instance pour réparer le préjudice moral paraît adéquat. Une intention de nuire de la part de l'employeur ne saurait en effet être déduite du seul fait que celui-ci avait déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile à l'encontre de B en raison de son comportement qu'il jugeait répréhensible et qu'il avait demandé en première instance la surséance à statuer en attendant le résultat de cette plainte pénale.

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

Au vu 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 500 euros et qu'ils ont débouté la société A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

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 appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

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

condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Florence HOLZ qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.