

**Arrêt N° 45/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente mars deux mille dix-sept.

Numéro 42574 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 S1 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 3 juillet 2015,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1) A**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 février 2017.

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

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 15 mai 2014, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 devant le tribunal du travail de Luxembourg pour lui réclamer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 7 novembre 2013 qu'il qualifie d'abusif, différents montants indemnitaires.

A fut engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée le 15 août 2000 avec prise d'effet au 16 août 2000, contrat qui fut dans un premier temps résilié d'un commun accord des parties le 24 janvier 2002, pour ensuite être remplacé par un nouveau contrat de travail daté du même jour, avec reprise des années d'ancienneté du salarié au 16 août 2000.

L'employeur soutint qu'il fut contraint de licencier le salarié avec effet immédiat en date du 7 novembre 2013 en raison du comportement déplacé, injurieux et agressif dès lors inacceptable de A à l'égard de son supérieur hiérarchique, B, dans le cadre de son occupation en qualité de « duty manager », dans la soirée du 10 octobre 2013.

Pour autant que de besoin, la société S1 versa une attestation testimoniale émanant du dénommé B et formula une offre de preuve par l'audition dudit témoin.

Elle conclut au caractère régulier du licenciement, sinon, contesta les montants réclamés.

Elle contesta également la demande du chef de licenciement irrégulier pour vice de forme, en ce que le seuil de 150 salariés prévu pour l'exigence d'un entretien préalable, conformément à l'article L.124-2 du Code de travail, ne serait pas atteint.

Elle demanda à son tour le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

A contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés.

Il contesta la version des faits avancée par l'employeur et versa deux attestations testimoniales.

Il fit valoir que les conséquences du licenciement étaient d'autant plus graves pour lui, au vu de son âge de 59 ans au moment du licenciement et peu après l'annonce d'une maladie grave, dont l'employeur était au courant. Néanmoins, il aurait réussi à retrouver un emploi dans le cadre d'une mesure de réinsertion professionnelle.

Concernant sa demande du chef de licenciement irrégulier pour vice de forme, il considéra que sur base de son site internet, il serait d'ores et déjà établi que le groupe C, dont la société S1 fait partie, occupe plus de 150 salariés ; pour autant que de besoin, il demanda au tribunal d'enjoindre à l'employeur de produire un relevé de la sécurité sociale, faisant apparaître le nombre de son personnel.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demanda acte de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, et demanda, contre la partie mal-fondée, le remboursement des indemnités de chômage payées pour le montant de 11.714,01.-€.

Par un jugement rendu contradictoirement le 8 juin 2015 le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement du 7 novembre 2013 abusif au fond,
- dit la demande en paiement d'une indemnité de préavis fondée pour le montant de 14.592,82.-€,
- dit la demande en paiement d'une indemnité de départ fondée pour le montant de 4.864,27.-€,
- dit la demande en réparation du préjudice matériel fondée pour le montant de 6.729,71.-€,
- dit la demande en réparation du préjudice moral fondée pour le montant de 5.000.-€,
- partant, condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A le montant de 31.186,80.-€ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- dit la demande de l'ÉTAT fondée,

- condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à l'ETAT le montant de 11.714,01.-€ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer une indemnité de procédure de 1.000.-€ à A,
- débouté la société à responsabilité limitée S1 de sa demande d'indemnité de procédure,
- condamné la société à responsabilité limitée S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a décidé qu'« *au vu des éléments ci-avant énoncés, le tribunal considère que même à supposer vrais les écarts de langage attribués à A vis-à-vis de B au cours de la soirée du 10 octobre 2013, ils se seraient produits dans une situation d'énervement, à laquelle n'était pas totalement étranger le comportement de B.*

*Le requérant n'ayant jamais reçu d'avertissement pour des faits similaires, ces paroles, fussent-elles établies, ne justifieraient pas son licenciement avec effet immédiat après treize ans de service.*

*Les faits ne sont dès lors pas suffisamment graves pour justifier le licenciement, avec effet immédiat, de A.*

*Sans qu'il y ait dès lors lieu de faire droit à l'offre de preuve présentée, le licenciement est abusif. »*

La société S1 a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte d'huissier du 3 juillet 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, en conséquence, par réformation, de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 7 novembre 2013 fondé et justifié et de débouter A de l'ensemble de ses prétentions ; pour autant que de besoin, elle demande à être déchargée des condamnations intervenues à son encontre, de débouter l'ETAT de sa demande en ce qu'elle est dirigée contre elle ; à titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, elle demande acte qu'elle offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par témoins le déroulement des faits gisant à la base du licenciement.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Il demande à la Cour de constater que le licenciement querellé est irrégulier pour vice de forme, de lui donner acte de son appel incident portant sur l'indemnisation de son préjudice en lien causal avec le licenciement, de dire qu'il a droit à une indemnisation de 22.484,42 € en réparation de ses préjudices matériel et moral en lien causal avec le licenciement abusif, partant de condamner l'appelante à lui

payer la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral lui accru, de condamner l'appelante à lui payer la somme de 7.484,42 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel lui accru, sinon de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante à lui payer un montant de 6.729,71 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel et un montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde, de confirmer en tout état de cause le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante à lui payer un montant de 14.592,82 euros à titre d'indemnité de préavis, de confirmer encore le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante à lui payer un montant de 4.864,27 euros à titre d'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Dans l'hypothèse où la Cour ne devait pas estimer que le licenciement est abusif quant au fond, il y aurait lieu de dire que le licenciement est entaché d'une irrégularité formelle, et de condamner l'appelante de ce chef à lui payer une indemnité d'un montant de 2.432,14 euros, représentant un mois de salaire, et de lui donner acte qu'il offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par la voie testimoniale, les faits gisant à la base du licenciement, respectivement sa version des faits.

L'ÉTAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage avancées à la salariée pour la période de novembre 2013 - à mai 2014 d'un montant de 11.714,01 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

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

Dans la mesure où les parties sont contraires quant au déroulement des faits gisants à la base du licenciement, quant à la fonction hiérarchique du témoin cité par l'employeur et protagoniste de l'incident, B, quant à la réalité et la gravité des faits reprochés au salarié, il est nécessaire dans un premier temps de relater la version des faits de chacun.

D'après l'employeur :

*« en date du 10 octobre 2013 vers 18.00 heures, M. B était en fonction et circulait aux alentours du bar où A était à son poste pour contrôler si tout était en ordre, ce qui fait partie de ses tâches de duty manager.*

*M. B est arrivé près du bar auquel A était affecté, « X », et a constaté qu'une cliente était dans tous ses états et cherchait de l'aide, puisqu'elle n'arrivait pas à sortir du parking alors qu'il y aurait eu un problème avec la barrière qui était fermée.*

*En effet, à son arrivée la barrière était ouverte et elle n'a pas pu prendre de ticket et dès lors à la sortie elle s'est retrouvée coincée par le système de barrière.*

*Comme cette dame était furieuse, M. B lui a, de suite, ouvert la barrière avec sa carte pour qu'elle puisse partir.*

*M. B a fait remarquer à A qu'il aurait pu intervenir pour assister cette cliente.*

*Celui-ci n'a rien trouvé de mieux que de contester cela, alors que cela n'aurait pas été son travail de s'occuper de la barrière.*

*A a, de toute façon, précisé qu'il n'avait pas de clé ou aucun moyen pour ouvrir la barrière.*

*A a également précisé que de nombreuses choses ne seraient pas correctes dans la société.*

*Face à toutes ces réprimandes, son supérieur hiérarchique, M. B, lui a précisé que s'il était mécontent de son poste et des conditions de travail, il devrait peut-être songer à trouver un nouveau poste.*

*Sur ce, A s'est emporté une première fois et d'un ton élevé devant la clientèle, il a précisé à M. B que c'était à lui de partir et de se chercher autre chose.*

*M. B a immédiatement demandé à A de se calmer et de ne pas lui parler sur ce ton et s'est éloigné, pour éviter tout scandale devant la clientèle.*

*M. B a vérifié avec le service technique et s'est rendu compte qu'au bar A disposait d'une machine qui permettait de faire des tickets gratuits aux clients pour les laisser sortir.*

*Il avait donc cette possibilité d'assistance à la cliente et il ne l'avait nullement utilisé, ce qui montre son peu d'implication.*

*Dès lors, M. B est repassé au bar pour rappeler à A dans une optique constructive qu'il disposait d'une machine pour imprimer des tickets gratuits pour la sortie des parkings des clients, pour le cas où ce problème se reposerait.*

*Sur ce, A s'est, à nouveau, énervé et a dit à son supérieur hiérarchique, M. B, qu'il ferait mieux d'aller s'asseoir dans son bureau au lieu de tourner dans son bar.*

*M. B a répondu à A qu'en tant que duty manager, il lui appartenait de circuler dans les locaux et de vérifier que tout se passe bien. Sur ce, A a répondu à son supérieur : « Va dans ton bureau et laisse-moi tranquille, si tu es con c'est ton problème », et ce à nouveau à voix élevée devant les clients.*

*Etant donné que son supérieur ne voulait à nouveau pas de scène devant la clientèle, il s'est à nouveau éloigné.*

*Plus tard, vers 20.00 heures, M. B était au « Y » près de la machine à café et A s'est approché de lui et a recommencé à discuter avec lui. A a, à nouveau, précisé à son supérieur qu'il ferait mieux de se calmer et ce, de nouveau, sur un ton agressif.*

*Le duty manager a emmené A dans la salle « Z », afin de ne pas déranger les clients qui étaient assez proches et ont rediscuté du problème de parking.*

*Le supérieur a dit à A que c'était lui qui avait finalement résolu le problème, alors que c'était lui qui aurait pu intervenir.*

*Sur ce, A s'est, à nouveau, énervé et a dit à son supérieur qu'il le cherchait et a fini par l'insulter : « T'es un con, connard, imbécile, petit mec ».*

*A l'a ensuite menacé physiquement en lui proposant « d'aller en bas et de régler ça comme des hommes » et ceci à plusieurs reprises.*

*A s'est approché à moins d'un centimètre du visage de M. B pour finalement encore l'insulter d'imbécile et de con, puis il est sorti de la salle « Z » en claquant la porte fortement. »*

A en revanche conteste l'intégralité de la version des faits présentée par l'employeur et soutient le contraire.

Il conteste en premier lieu que B, en sa qualité de « duty manager » ait été en date du 10 octobre 2013, son supérieur hiérarchique.

Il prétend que B a été promu à la fonction de « duty manager » après le licenciement, pour les besoins de la cause et formule une offre de preuve en ce sens.

Il conteste ensuite avoir insulté ou menacé B. Il prétend qu'il serait au contraire resté calme et poli envers la cliente malgré son énervement, situation relatée par deux clients du bar « X » dans leurs attestations testimoniales. Il formule également une offre de preuve par témoins sur le déroulement des événements de la soirée.

Il soutient finalement que la vraie raison de son licenciement réside dans sa maladie, son cancer, dont l'employeur avait connaissance, lequel voulait se débarrasser d'un salarié malade, ce qui est formellement contesté par ce dernier.

Il formule également une offre de preuve par témoins sur ce point.

A maintient que les conséquences du licenciement ont été très graves pour lui en raison de son âge avancé pour le marché de l'emploi et de sa grave maladie.

Il réitère sa demande du chef de licenciement irrégulier soutenant que le groupe C dont fait partie la société à responsabilité limitée S1 emploierait plus de 150 salariés, de sorte qu'elle aurait dû procéder à un entretien préalable au licenciement conformément à l'article L.124-2 du code du travail.

Pour corroborer sa version des faits, A verse deux attestations testimoniales qui ne répondent cependant pas aux exigences de l'article 402 du NCPC, en ce qu'elles sont entièrement dactylographiées.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que même si ces attestations irrégulières en la forme n'ont pas la valeur d'attestations testimoniales, elles peuvent néanmoins être prises en considération.

L'attestation testimoniale de B, versée en instance d'appel, est quant à elle régulière en la forme, partant conforme aux dispositions de l'article 402 du NCPC.

Cette attestation doit cependant, tel que l'a retenu à juste titre la juridiction du premier degré, être approchée avec une certaine circonspection dans la mesure où le témoin est aussi l'un des protagonistes de l'incident s'étant déroulé au cours de la soirée du 10 octobre 2013 et qu'il a déclaré non seulement le contraire de ce qui a été dit par les deux personnes présentes au bar ce soir-là, mais a encore indiqué lui-même, dans son attestation, être revenu à charge à plusieurs reprises auprès de A avec le problème du parking, sachant que ce dernier était relativement énervé à cet égard, au lieu et en sa qualité dite de supérieur hiérarchique de A, de laisser la situation se calmer.

En effet les deux personnes présentes au bar vers 18 heures ont indiqué qu'« *une dame très énervée, criant à haute voix, est entrée dans le bar et a exigé l'ouverture immédiate de la barrière du parking. Monsieur A, le responsable du bar, a gardé tout son calme dans cette situation difficile. Il a tout fait immédiatement pour aider cette dame, de manière professionnelle et polie.* »

Il résulte en revanche des déclarations écrites de B lui-même, comme l'a relevé à bon droit le tribunal du travail, que ce dernier arborait une certaine attitude provocatrice en ce qu'il a insisté tout au long de la soirée auprès de A sur le problème du parking et, comme il vient d'être retenu, est revenu à plusieurs reprises à charge du salarié.

La Cour relève qu'un incident aussi bénin que celui d'une barrière de parking qui ne se lève pas pour laisser passer une cliente aurait au plus tard dû être terminé au moment où la cliente a quitté les lieux et non pas faire l'objet de discussions pendant toute la soirée du 10 octobre 2013.

En raison de ces contradictions, et en l'absence d'éléments objectifs venant corroborer la version des faits de B, la Cour ne peut attribuer plus de crédit aux déclarations du témoin et antagoniste de l'incident, B, qu'à la version des faits du salarié.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a décidé que :

*« Au vu des éléments ci-avant énoncés, le tribunal considère que même à supposer vrais les écarts de langage attribués à A vis-à-vis de B au cours de la soirée du 10 octobre 2013, ils se seraient produits dans une situation d'énervement, à laquelle n'était pas totalement étranger le comportement de B.*

*Le requérant n'ayant jamais reçu d'avertissement pour des faits similaires, ces paroles, fussent-elles établies, ne justifieraient pas son licenciement avec effet immédiat après treize ans de service.*

*Les faits ne sont dès lors pas suffisamment graves pour justifier le licenciement, avec effet immédiat, de A. (...)*»

Il suit de l'ensemble de ces considérations qu'il devient redondant de faire droit aux offres preuves respectives des parties aux fins de déterminer si oui ou non B était le supérieur hiérarchique de A et si le licenciement avait pour véritable cause la maladie du salariée.

Licencié abusivement avec effet immédiat, A a droit à une indemnité de préavis et de départ qui est fonction de son ancienneté de service de 13 années, ainsi qu'à la réparation de ses préjudices matériel et moral subis, à la condition qu'ils soient avérés et en relation causale avec le licenciement abusif.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a, compte tenu de l'ancienneté de service du salarié de 13 années ainsi que de son salaire mensuel brut selon la fiche de salaire du mois d'octobre 2013 d'un montant de 2.432,1375 euros, alloué à A une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit un montant de 14.592,82 euros et une indemnité de départ de deux mois à savoir le montant de 4.864,27 euros.

L'intimé relève appel incident du jugement déféré concernant les montants lui alloués à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis, montants qu'il voudrait voir augmenter.

Or, le tribunal du travail a fait une saine appréciation du préjudice matériel subi par le salarié entre le 7 novembre 2013 et le 31 décembre 2014, période pendant laquelle il a touché les indemnités de chômage et les indemnités de réinsertion, en tenant compte des efforts faits par lui pour trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, ce qui lui a réussi en date du 1<sup>er</sup> juillet 2014, compte tenu encore de son âge de 59 ans et de l'indemnité de préavis de six mois lui allouée, pour fixer le préjudice matériel subi par le salarié à 6.729,71 euros.

Le jugement est finalement à confirmer en ce qu'il a, eu égard à l'âge du salarié au moment du congédiement (59 ans), à son ancienneté de service de treize ans, aux craintes qu'il a eu pour son avenir professionnel et financier, à l'atteinte portée à sa dignité de salarié, adéquatement fixé le préjudice moral à la somme de 5.000 euros.

Dans la mesure où le licenciement a été déclaré abusif, la demande du salarié du chef de licenciement irrégulier est sans objet.

Les volets du jugement entrepris relatifs aux indemnités de procédures réclamées par chaque partie et relatifs à la demande de l'ÉTAT sont encore à confirmer par adoption de ses motifs.

La société à responsabilité limitée S1 réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente est à rejeter.

A réclame également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Ayant obtenu gain de cause, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

#### **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 les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

partant,

**confirme** le jugement entrepris,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée S1 basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée S1 aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Frédéric KRIEG 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.