

Arrêt N° 95/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un juin deux mille dix-huit.

Numéro 44598 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER
de Luxembourg du 1^{er} mars 2017,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée
par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Alex KRIEPS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mai 2018.

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

A, ayant été au service de la société anonyme S1 depuis le 1^{er} janvier 2011, fut licencié par lettre recommandée du 12 février 2015 avec un préavis de deux mois prenant cours le 15 février 2015 et expirant le 14 avril 2015, avec dispense de prestation de préavis.

Suite à sa demande, l'employeur lui communiqua par lettre du 18 février 2015 les motifs à la base du licenciement, à savoir, d'une part, pour avoir manifesté le 5 février 2015 un acte d'insubordination injustifié, assorti d'une attitude irrévérencieuse à l'égard de son supérieur en n'établissant pas le compte-rendu relatif aux ventes de véhicules projetées par ses soins tel que cela lui avait été demandé et, d'autre part, pour avoir provoqué le 25 juillet 2014 une désorganisation du travail en prévoyant à la fin du mois de juillet 2014, un rendez-vous en lieu et place de B.

Par requête du 7 septembre 2015, A 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 de 19.189,92 euros à titre de dommage matériel, 4.000 euros à titre de dommage moral et 7.500 euros à titre d'arriérés de salaire.

A l'audience des plaidoiries, les parties ont demandé de voir réserver le volet de la demande relatif aux arriérés de salaire.

A contesta le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Il réduisit sa demande du chef de dommage matériel au montant de 2.083,13 euros.

La société S1 se prévalut des attestations testimoniales de T1 et de B pour conclure au bien-fondé du licenciement. Elle ajouta que le salarié lui a menti sur les raisons pour lesquelles il n'avait pas établi le compte-rendu, de sorte qu'il aurait encore manqué à son obligation de loyauté envers elle. Il n'aurait pas non plus respecté les règles établies par la société pour la livraison des véhicules aux clients.

Par jugement du 24 janvier 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et non fondées ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral subis du fait de son licenciement. Il refixa l'affaire pour le surplus pour continuation des débats.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que les deux faits reprochés par l'employeur à son ancien salarié sont établis au vu des attestations testimoniales de T1 et de B, que l'offre de preuve formulée par le salarié pour établir la contre-preuve des faits est non seulement contredite par les éléments du dossier, mais encore imprécise et non pertinente.

Par exploit d'huissier du 1^{er} mars 2017, A a régulièrement interjeté appel du jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 12 février 2015 et à voir dire fondées ses demandes en indemnisation.

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

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

En ce qui concerne le premier reproche, l'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu, au vu de la seule attestation testimoniale de T1, qu'il aurait effectivement refusé le 5 février 2015 d'établir un compte-rendu relatif aux ventes de véhicules projetées par ses soins. Or, son témoignage serait entaché d'une suspicion de partialité, alors qu'il était son supérieur hiérarchique. En réalité, il aurait seulement demandé un délai supplémentaire pour effectuer le travail qui lui avait été demandé, tel que cela ressortirait de l'attestation testimoniale de T2. Il en résulterait également que l'ambiance de la réunion était plutôt tendue, sans qu'il ait pour autant adopté un comportement irrespectueux à l'égard de qui que ce soit. Il verse un courrier du 24 mars 2015 de la société S2 pour établir que le jour en question, il avait effectivement une livraison de sept véhicules, de sorte qu'il n'avait ni menti ni prétexté qu'il devait livrer sept véhicules à 10.00 heures.

L'intimée, au contraire, fait valoir que les déclarations de T2 ne contredisent pas le témoignage précis et valable de T1 en relation avec le refus injustifié du salarié. Il serait étonnant que la preuve contraire des faits ne soit pas rapportée, alors pourtant que toute l'équipe commerciale était présente lors de la réunion du 5 février 2015. Au vu des déclarations imprécises de T2, il serait impossible d'apprécier en quoi T1 aurait provoqué la réaction du salarié qualifiée d'irrespectueuse. Au contraire, il en résulterait que A avait répondu « sèchement ». Elle conteste, par ailleurs, que A soit retourné dans son bureau pour faire le rapport demandé.

Selon l'intimée, le refus de A était d'autant plus injustifié au vu de l'urgence de la demande de l'employeur (Festival Auto) et du fait qu'il n'était pas en charge de la livraison des véhicules. Même à admettre comme établi que A ait prévu de livrer ce

jour-là sept véhicules à la société S2, cela ne signifierait aucunement qu'il eût été autorisé ou encore mandaté pour effectuer une telle tâche.

Aux termes de l'article 405 alinéa 1^{er} du NCPC, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Toutefois, le principe fondamental en vertu duquel nul ne peut être témoin dans sa propre cause reste applicable, même s'il n'est pas reproduit parmi les articles du NCPC, sauf que la règle d'interprétation stricte, ne s'applique que lorsque le témoin est réellement partie au litige.

Une société commerciale a une personnalité juridique distincte de celle de ses salariés. En tant que supérieur hiérarchique de A, ne remplissant aucune fonction de représentation de la personne morale, T1 ne s'identifie pas avec la personne morale qu'est la société S1.

L'attestation testimoniale de T1 est dès lors à prendre en considération.

Cette attestation doit cependant être approchée avec une certaine circonspection, étant donné qu'il s'agit de l'un des protagonistes de l'incident du 5 février 2015.

Il résulte de l'attestation testimoniale de T1 que suite à une demande de l'administrateur délégué M.C du 5 février 2015 de produire avant midi un état précis des ventes à venir, il avait convoqué son équipe commerciale dont faisait partie A pour demander à chaque vendeur d'établir la situation précise de leurs ventes en attente de signature, ceci afin de répondre à la demande de la direction. Selon le témoin, l'ensemble de l'équipe avait accepté de répondre à cette demande en priorité, sauf A qui « s'est *offusqué et a refusé catégoriquement d'effectuer cette tâche avec une attitude déplacée et irrévérencieuse. Il s'est alors adressé en ces termes à mon égard. 'Je n'ai pas le temps ! J'ai d'autres choses plus importantes à faire ! J'ai 7 livraisons ce matin !' et d'ajouter 'Moi, il faut que vous m'écriviez cette demande par e-mail' ».*

T2, également présente lors de la réunion a relaté que « *lors de la réunion hebdomadaire de vente du 5 février 2015, lorsque M.A est arrivé, M.T1 l'a directement interpellé sur la non présence de son collègue M. D en lui disant 'il est encore au café'. De là M.A lui a répondu 'oui, mais avec un client' et M.T1 a commencé à s'emporter et à monter le ton ».* Selon le témoin, « *M.A s'est donc légitimement senti agressé et a répondu sèchement aux demandes ».* Le témoin a encore ajouté : *Le ton étant monté, M.T1 a conclu par : 'Dégage je veux plus te voir' et M. A est donc retourné à son bureau et a profité du temps de la réunion pour faire le rapport demandé ».*

Il appert de ces attestations testimoniales que d'une part l'ambiance de la réunion était déjà tendue et que d'autre part, le refus de A était motivé par le fait qu'il avait encore une livraison de sept véhicules à effectuer pour 10 heures, de sorte à expliquer, du moins en partie, son propre énervement et ses propos déplacés.

Il résulte, par ailleurs, des déclarations de T2, ensemble le courrier 24 mars 2015 du client S2 qu'il ne s'agissait pas seulement de la livraison de trois véhicules Opel, comme soutenu par l'employeur, mais encore de trois véhicules Fiat et d'un véhicule Abarth, de sorte que le motif du refus du salarié n'avait pas revêtu un caractère mensonger.

Il y a lieu d'en déduire et, nonobstant le caractère urgent de la demande de l'employeur et, sans qu'il n'y ait lieu d'examiner plus avant, si A devait ou non s'occuper de la livraison des véhicules, respectivement si le rapport avait finalement été établi, que le comportement réfractaire manifesté par A lors de la réunion du 5 février 2015, n'a pas été d'une gravité suffisante pour motiver son licenciement, fut-il avec préavis.

En ce qui concerne le deuxième reproche, A fait valoir que même si c'était B qui avait été engagée pour s'occuper des livraisons, d'autres salariées pouvaient le faire également ; que tant lui-même que son collègue D ont procédé à des livraisons dans le but d'entretenir de bonnes relations commerciales avec les clients. Il résulterait d'un email du 16 octobre 2014 qu'il effectuait des livraisons de véhicules notamment pour la société S2. Il conteste avoir pris rendez-vous pour B et d'avoir volontairement perturbé son planning. En se prévalant de l'attestation testimoniale de D, il fait valoir que c'était ce dernier qui avait demandé à B de procéder à la livraison, ce que celle-ci aurait accepté sans problème.

L'intimée conteste l'affirmation de A suivant laquelle d'autres salariés, à part B, faisaient également des livraisons. Elle fait valoir que l'attestation de T2 n'est d'aucune pertinence, puisque seule B était en charge de la livraison des véhicules et que l'attestation de D ne contredit pas à suffisance qu'un rendez-vous avait été pris sans la consulter. Elle demande d'écarter des débats le courriel du 16 octobre 2014 du client S2, alors qu'il serait non seulement postérieur au fait litigieux mais encore ne saurait établir la prétendue acceptation de la mise en place de la pratique alléguée par le salarié.

Selon l'intimée, A n'a pas non plus prouvé ni même allégué ne pas avoir pris rendez-vous en lieu et place de B, de sorte que la faute lui reprochée serait établie à l'ombre de tout doute.

Elle est finalement d'avis qu'étant donné que seule B était autorisée de procéder à des livraisons, il en découlerait que A avait nécessairement pris un rendez-vous pour le compte de B.

Il y a lieu d'abord de relever que s'il résulte de l'attestation testimoniale de B que celle-ci avait été engagée afin d'organiser et d'assurer l'ensemble des livraisons « fleet », il résulte également des déclarations de T2 que A faisait « systématiquement » les livraisons pour le client S2 « pour entretenir de bonnes relations avec le client ». Les bonnes relations avec le client S2 sont confirmées par un mail du 16 octobre 2014 dans lequel ce dernier indique que « A, 'mon contact privilégié' chez vous est informé de la procédure de livraison à respecter ».

Il est exact que ce mail est postérieur au fait litigieux et qu'il est vague au sujet de la procédure de livraison à convenir entre parties. Il est cependant de nature à corroborer l'assertion de l'appelant qu'il était la personne de contact de référence auprès de la société S1 pour ce client. T2 a, par ailleurs, confirmé que le collègue de travail D était aussi « tout à fait habilité à faire des livraisons, car Mme B ne parlait pas allemand, ne livrait pas tous les véhicules pour les fleet ».

En ce qui concerne le déroulement des faits du 25 juillet 2014, T2 a relaté que le client était venu signer sa commande sous réserve d'une livraison à cette date. Comme B n'aurait pas été disponible et pour éviter de perdre la vente, A aurait convenu de la livraison avec D. Dans son courriel du 25 juillet 2014, B confirme que A avait demandé à D de faire la livraison « après que je lui ai dit non », pour le 25 juillet 2014, à 9.30 heures. D a confirmé dans son courriel du même jour que A n'avait pas pris de rendez-vous pour le compte de B, mais que suite, au retard du client, il (D) ne pouvait plus s'occuper de la livraison et a pris contact avec B qui a accepté de procéder à la livraison.

S'il va sans dire que ce changement imprévu, dû à l'arrivée tardive du client, a pu générer une légère désorganisation du service, il n'est cependant pas établi que A eût pris le rendez-vous pour compte de B à 9h30, de sorte que celle-ci, prise au dépourvu, n'eût plus eu le temps de vérifier le véhicule et de préparer les papiers.

En se prévalant de son courriel du 25 juillet 2014, la société S1 fait encore valoir que l'interdiction de livrer les véhicules avait été rappelée à plusieurs reprises à A.

S'il résulte du courriel adressé le vendredi 25 juillet 2014, à 18h06 à A qu'un rappel lui est fait en ce que les vendeurs ne prennent pas de rendez-vous de livraison pour B, que celle-ci a été engagée pour ce faire et qu'il lui appartient de gérer seule son planning, force est de constater que ce mail fut envoyé après les faits de la matinée et qu'il est dès lors sans pertinence pour l'appréciation du comportement de A le jour en question.

Il en découle que le deuxième motif n'est pas non plus suffisamment grave pour justifier un licenciement avec préavis.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement de A du 12 février 2015 était abusif et qu'il y a lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point.

- **Quant aux montants :**

A demande à titre de dommages et intérêts le montant 2.083,13 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi et le montant de 4.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

L'intimée conteste les dommages invoqués en donnant à considérer que l'appelant avait retrouvé une activité rémunérée immédiatement après l'expiration du préavis auprès de la société S2. En outre, l'appelant se limiterait à verser six courriers de refus d'embauche.

L'appelant réplique que dans les six mois qui ont suivi son licenciement, il n'a pas retrouvé de travail. Il soutient par ailleurs que le simple fait d'accompagner un ami de longue date à l'occasion d'une livraison de voiture, ne prouve pas qu'il travaillait pour le compte de ce dernier. Il n'aurait s'agi que d'un simple service rendu à titre gratuit.

Si l'indemnisation à laquelle peut prétendre le salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seul le dommage en relation causale directe avec la faute commise par l'employeur est indemnisable, les pertes de revenus n'étant à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié de retrouver un emploi, ce dernier étant obligé de faire toutes les diligences pour y parvenir le plus tôt possible.

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de B que celle-ci avait aperçu A en compagnie de E, gérant de la société S2, venir récupérer un véhicule pour le compte de cette société auprès du garage S1.

Conformément aux conclusions de A, il n'est pas pour autant établi qu'il eût travaillé après son licenciement pour le compte de la société S2.

A, âgé de 30 ans au moment de son licenciement avec préavis avec dispense de travail a pu se mettre à la recherche d'un nouvel emploi sans devoir attendre l'échéance du préavis. Or, depuis la date de son licenciement avec préavis le 12 février 2015 jusqu'au 24 août 2015, date de la première lettre de refus d'embauche,

A ne justifie d'aucune démarche active en vue de trouver un nouveau poste de travail.

S'il résulte d'un certificat médical du 30 mars 2017 du docteur F, médecin généraliste, que A avait été en arrêt de travail à partir du 13 février 2015 jusqu'au 14 avril 2015 pour « *état anxieux réactionnel* » et qu'il suit une psychothérapie régulière, il n'est pas établi qu'il n'ait pu, depuis son licenciement, entreprendre des démarches actives pour retrouver un nouvel emploi.

Il en suit que A ne rapporte pas la preuve d'avoir subi un dommage matériel en relation causale avec son licenciement. Sa demande afférente est partant non fondée.

Compte tenu de l'âge de A au moment de son licenciement, des circonstances du licenciement et de son ancienneté relative, la Cour estime que le montant de 1.500 euros répare adéquatement le dommage moral subi par lui.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société S1 sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas 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 l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

déclare le licenciement de A du 12 février 2015 abusif ;

dit non fondée sa demande du chef de préjudice matériel ;

dit fondée sa demande du chef de préjudice moral ;

partant, condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à A de ce chef la somme de 1.500 euros ;

dit non fondée la demande de société anonyme S1 S.A. sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne la société anonyme S1 S.A. à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER 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.