

Arrêt N° 41/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00034 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appellant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 7 décembre 2018,

intimé sur appel incident,

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

et :

la société anonyme SOC1 LUXEMBOURG 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 BIEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 février 2020.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 juillet 2017, A (ci-après le requérant), demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC1 LUXEMBOURG S.A., (ci-après la société SOC1, sinon l'employeur), devant le tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel: 20.000 euros,
 - dommage moral: 10.000 euros,
 - solde de congés non pris : p.m.,
- soit la somme de 30.000 euros, p.m., avec les intérêts tels que de droit.

A conclut encore à la condamnation de la société SOC1 au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'appui de sa demande, le requérant exposa que, suivant contrat de travail du 29 août 2008, il est entré au service de la société SOC1 en tant que vendeur, à partir du 1^{er} septembre 2008.

Par courrier du 6 mars 2017, remis en mains propres par l'employeur, ce dernier a procédé à son licenciement avec un préavis du 15 mars 2017 au 14 juillet 2017 ; ce préavis étant assorti de la dispense de travail.

Suite à sa demande du 27 mars 2017, le requérant a obtenu les motifs à la base de son licenciement en date du 24 avril 2017, par le biais d'un courrier reproduit dans la requête introductive et faisant état d'erreurs commises à l'occasion d'une vente en date du 28 janvier 2017, ainsi que lors d'un inventaire réalisé en mars 2016.

A invoqua en premier lieu la nullité de la transaction signée dans la foulée de la remise de la lettre de licenciement, faute pour l'employeur de n'avoir signé que la dernière page, sans parapher les pages antérieures, ainsi qu'en raison des circonstances de la signature de ce document. Il a expliqué qu'il n'aurait pas disposé de suffisamment de temps pour prendre connaissance du contenu et de la portée de cet écrit, dont la signature lui aurait également été extorquée sous la contrainte, faits qu'il a offert de prouver par témoins.

Tout en admettant la faute commise le 28 janvier 2017, A exposa que les motifs invoqués n'étaient, ni précis, ni suffisamment sérieux, pour justifier la rupture de son contrat de travail et réclama le montant repris ci-avant au titre de préjudice moral, ainsi que le montant de 10.052,45 euros du chef de préjudice matériel, qu'il affirma avoir subi pendant une période de référence qu'il demanda à voir fixer à six mois, en l'occurrence du 1er août 2017 à fin janvier 2018.

La société SOC1 s'opposa à cette demande et souleva d'emblée l'exception de transaction, partant l'irrecevabilité, sinon le caractère non fondé de la demande, les parties ayant signé en date du 6 mars 2017 une transaction, emportant renonciation par le salarié à toute action judiciaire en déclaration de licenciement abusif.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conclut au bien-fondé du licenciement, les faits invoqués à l'appui du congédiement constituant des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

La société SOC1 reprocha ainsi à A les faits ayant respectivement eu lieu, le 28 janvier 2017 (vente de 3 iPhone 7+, au prix des iPhone 7), fait pour lequel elle formula une offre de preuve telle que détaillée au jugement entrepris, ainsi que des erreurs d'inventaire commises les 8 et 9 mars 2016 ; ces faits étant d'après la société SOC1 suffisamment graves pour justifier le licenciement et conclure au débouté des demandes indemnitaires du requérant.

Subsidiairement, la société SOC1 conclut à la rupture du lien causal entre le licenciement et le préjudice allégué, pour défaut dans le chef du requérant d'établir une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

À titre plus subsidiaire, la société SOC1 demanda à voir limiter la période de référence à la période de préavis.

Par jugement du 15 octobre 2018, le tribunal du travail a :

- reçu la requête en la forme ;
- donné acte à A de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;
- annulé la transaction signée le 6 mars 2017 ;
- rejeté l'exception de transaction ;
- déclaré le licenciement du 6 mars 2017 abusif ;
- dit la demande d'A en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel non fondée ;
- en a débouté ;
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 euros ; partant,

- condamné la société SOC1 à payer à A la somme de 2.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 juillet 2017, jusqu'à solde ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 euros ; partant,
- condamné la société SOC1 à payer à A une indemnité de procédure de 700 euros ;
- dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;
- condamné la société SOC1 à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que le document signé entre parties en date du 6 mars 2017 et intitulé « *transaction* », n'était en fait pas une transaction telle que prévue à l'article 2044 du code civil en raison du défaut de cause ; une des parties contractantes, en l'espèce la société SOC1, n'ayant fait « *aucune espèce de sacrifice* », alors que « *la réciprocité des concessions représente un élément fondamental de la qualification de la transaction* ».

Dans la suite de l'annulation de cette transaction, le tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au requérant étaient énoncés avec une précision suffisante dans la lettre de motivation.

Mais vu que la matérialité de l'erreur d'inventaire du mois de mars 2016 ne résultait d'aucun élément du dossier, que l'ancienneté de presque neuf années de « *bons et loyaux services* », le tribunal a décidé que la faute isolée du 28 janvier 2017 n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Le tribunal du travail a cependant déclaré non-fondée, la demande du requérant en réparation du préjudice matériel, pour ne pas avoir établi avoir fait des recherches sérieuses d'un nouvel emploi, mais a accueilli sa demande en réparation du préjudice moral, pour le montant de 2.000 euros.

Par acte d'huissier du 7 décembre 2018, A, (ci-après l'appelant), a régulièrement interjeté appel de ce jugement du 15 octobre 2018, lui notifié le 19 octobre 2018.

Dans le cadre de son appel limité, le jugement est entrepris seulement en ce qu'il :
 - a débouté l'appelant de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et
 - n'a alloué qu'une indemnité de 2.000 euros du chef de préjudice moral.

Concernant la signature de la transaction, l'appelant formule une offre de preuve par témoins, afin d'établir :

« qu'en date du 6 mars 2017, le requérant fut licencié avec préavis par courrier remis en mains propres,

que l'employeur du sieur A lui fit également signer une transaction préalablement rédigée qu'il n'eut même pas le temps de lire ;

que cette transaction fût signée sous la contrainte alors que Monsieur A en ignorait même le contenu,

que le requérant n'a pas compris qu'on lui extorquait sa signature aux fins d'être licencié,

que ce licenciement est intervenu de manière brutale et totalement injustifiée,

que la société SOCI S.A. a tenté, à plusieurs reprises, de mettre en œuvre la responsabilité du requérant pour des fautes soi-disant commises par lui, que plusieurs de ses collègues pourront en attester,

que tous les faits lui reprochés sont formellement contestés,

que partant, le licenciement intervenu est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse »,

offre de preuve complétée par la suite afin d'établir :

« qu'en date du 6 mars 2017, le requérant fut licencié avec préavis par courrier remis en mains propres,

que l'employeur du sieur A lui fit également signer une transaction préalablement rédigée qu'il n'eut même pas le temps de lire,

que cette transaction fût signée sous la contrainte alors que Monsieur A en ignorait même le contenu,

que le requérant n'a pas compris qu'on lui extorquait sa signature aux fins d'être licencié,

que le licenciement est intervenu de manière brutale et totalement injustifiée,

que la société SOCI S.A. a tenté, à plusieurs reprises, de mettre en œuvre la responsabilité du requérant pour des fautes soi-disant commises par lui,

que plusieurs de ses collègues pourront en attester, que tous les faits lui reprochés sont formellement contestés,

que partant, le licenciement intervenu est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse,

que par ailleurs, à la suite de son licenciement, le sieur A s'est adonné, dès le mois de mars 2017, à une recherche accrue d'un nouvel emploi salarié,

qu'ainsi, il s'est rendu en date du 17 mars 2017 au salon « moovijob » à LUXEXPO au KIRCHBERG avec ses deux amies, Madame B et Madame C,

que sur ce salon, Monsieur A a visité plusieurs stands d'employeurs et y a laissé son curriculum vitae,

qu'outre la visite de ce salon, Monsieur A s'est également rendu, à partir du mois de mars 2017, physiquement, personnellement et spontanément, accompagné de son amie Madame C, chez plusieurs employeurs afin d'y déposer son curriculum vitae ».

L'appelant soutient, en relation avec le préjudice matériel, qu'il aurait prouvé à suffisance de droit, ses efforts pour chercher un nouvel emploi, qu'il n'aurait pas à rechercher de travail durant la durée de son préavis assorti d'une dispense de travail, que la période de référence retenue était trop courte eu égard à son ancienneté et qu'elle n'aurait dû commencer à courir qu'à l'issue du préavis, pour demander à la Cour de,

- voir confirmer l'annulation de la transaction du 6 mars 2017,
- voir confirmer la décision entreprise en ce que le licenciement a été déclaré abusif et par réformation partielle du jugement,
- voir fixer la période de référence à six mois après l'expiration du préavis, sinon à 10 mois et de
- voir condamner l'intimée au paiement de 20.052,45 euros au titre de réparation des préjudice matériel et moral subis, suite au licenciement abusif, ce montant avec les intérêts légaux, tels que de droit.

Par demande, qualifiée d'additionnelle, fondée sur les articles 1134, 1382 et 1383 du code civil, il sollicite la condamnation de l'intimée à lui payer une somme de 8.000 euros, sinon de 6.000 euros, afin de compenser les honoraires d'avocat exposés en raison du comportement fautif de l'intimée, qui aurait non seulement résilié le contrat de travail illégalement, mais encore « *dans un contexte violent* ».

Finalement, il demande une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ainsi que la condamnation de l'intimée au paiement de tous les frais et dépens.

La société SOC1, (ci-après l'intimée), a relevé appel incident limité à l'encontre du jugement entrepris pour avoir :

- rejeté l'exception de transaction,
- déclaré le licenciement abusif,

- fixé le préjudice moral à 2.000 euros.

L'intimée soutient, en relation avec la validité de la transaction, qu'elle avait également fait des concessions en renonçant à prononcer un licenciement avec effet immédiat, ainsi qu'en renonçant à prononcer un licenciement pour faute grave pendant le préavis et conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par l'appelant, pour ne pas être pertinente ; les quatre personnes citées en tant que témoins n'ayant pas été présentes lors de la signature de la transaction, alors que les deux personnes ayant effectivement été présentes, n'auraient pas été citées.

En relation avec le licenciement jugé abusif, l'intimée soutient que c'est à raison que le jugement entrepris a retenu la précision des motifs, mais que c'est à tort qu'il a retenu que la faute isolée du 28 janvier 2017 n'aurait pas revêtu la gravité nécessaire pour justifier le licenciement avec préavis.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'évaluation du préjudice matériel, mais en demande la réformation, soit en ce qui concerne la réparation même du préjudice moral, sinon en ce qui concerne le montant alloué de ce chef, qui serait à ramener à de plus justes proportions.

L'intimée conclut encore à voir déclarer irrecevable la demande sur base des articles 1382 et 1383 du code civil comme constituant une demande nouvelle formulée en appel, dont la cause est différente de la demande principale fondée sur l'annulation de la transaction, sinon de la voir déclarer irrecevable sur base de l'exception du libellé obscur.

Appréciation

Quant à l'exception de transaction et l'offre de preuve

Il est établi et non contesté que la transaction a été signée entre parties en date du 6 mars 2017, postérieurement à la remise en mains propres de la lettre de licenciement.

Il ressort des dispositions des articles 2044 et 2048 du code civil que la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître et qu'elle se renferme dans son objet, en ce sens que la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

Aux termes de l'article 2052 du code civil, une transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peut être attaquée pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion.

La transaction implique ainsi notamment l'existence de concessions réciproques, étant entendu qu'une transaction est nulle, pour défaut de cause, lorsqu'une partie abandonne ses droits en échange d'une contrepartie si faible qu'elle est pratiquement inexistante.

C'est ainsi à bon droit que et pour les motifs que la Cour fait siens, que le jugement entrepris a décidé que cette transaction ne reprenait en fait que ce que ladite lettre de licenciement avait déjà garanti à l'appelant, à savoir la dispense de travail pendant la durée du préavis accordé, de sorte que *« la renonciation pour l'employeur de procéder à un licenciement avec effet immédiat du chef des fautes reprochées au salarié et acceptation de sa part de lui accorder une dispense de travail, ne constituent pas de concession de la part de l'employeur, étant entendu que des faits ayant justifié un licenciement avec préavis ne sauraient ultérieurement justifier un congédiement avec effet immédiat »* et que *« les autres engagements de l'employeur ne représentant que des salaires et indemnités légales auxquels le salarié aurait de toute façon pu prétendre....la transaction alléguée ne comporte aucune concession de la part de l'employeur de sorte qu'elle est à annuler pour défaut de cause »*.

Le jugement a quo est également à confirmer en ce qu'il a décidé dans la suite de cette motivation, de rejeter l'offre de preuve telle que formulée par A, faute de pertinence.

Quant à la précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 paragraphe (2) du code du travail, l'employeur doit, en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié, énoncer avec précision, par lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement lié(s) à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé(s) sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ces motifs doivent être réels et sérieux.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Après examen de la lettre de licenciement, telle que reproduite au jugement entrepris, la Cour retient, par adoption des motifs des juges de première instance, que l'employeur, qui a fait état d'erreurs concrètes commises à l'occasion d'une

vente en date du 28 janvier 2017 et de l'inventaire en date des 8 et 9 mars 2016 a suffi à l'exigence de précision des motifs.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Aux termes de l'article L.124-11, paragraphe (3), du code du travail, en cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs.

Les faits de mars 2016

C'est à juste titre que le jugement entrepris a retenu que, dans la mesure où « *la matérialité des erreurs d'inventaire des 8 et 9 mars 2016 ne résultait d'aucun élément du dossier, la seule absence de contestation du salarié à l'égard de l'avertissement du 22 mars 2016* », ne valait pas preuve de l'exactitude des motifs y reprochés et a décidé de ne pas tenir compte de ces faits dans la suite de l'examen de la régularité du licenciement.

Le fait non contesté du 28 janvier 2017

La remise par l'appelant à un client de trois Iphone 7+, en ne lui facturant que le prix moindre des Iphone 7, impliquant pour la société SOC1 un préjudice de 733,62 euros, n'est pas contestée.

Cependant, pour pouvoir constituer un motif sérieux, la faute commise doit être d'une certaine gravité ; le licenciement décidé sur cette base doit ainsi correspondre à une sanction proportionnelle par rapport au fait reproché au salarié.

Or, c'est suite à une analyse correcte des éléments de l'espèce, que le jugement entrepris a retenu qu'au vu « *de l'ancienneté de A de presque neuf années de bons et loyaux services..... sa faute isolée du 28 janvier 2017 ne revêt pas la gravité nécessaire pour justifier un licenciement, même avec préavis, ceci d'autant plus qu'il a proposé à l'employeur de prendre en charge le dommage causé par sa maladresse* ».

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu comme étant abusif et a rejeté l'offre de preuve formulée par la société SOC1, faute de pertinence.

Quant aux dommages et intérêts en relation avec le licenciement abusif

Conformément à l'article L.124-12 (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation de ses préjudices matériel et moral effectivement subis, suite au licenciement.

Le dommage matériel

C'est pour des motifs que la Cour fait sienne que le jugement entrepris a déclaré, non fondée, la demande relative au préjudice matériel. En effet, tel que décidé à juste titre par les juges de première instance, *« l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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 »*.

C'est également à raison que le jugement entrepris a décidé que A aurait dû s'adonner à une recherche d'un nouvel emploi, dès le début de son préavis, qui était assorti de la dispense de travail.

Dans ce contexte, l'argument de remises supplémentaires de son curriculum vitae à différents endroits et auprès de différents employeurs, sans autres précisions, est indifférent.

L'offre de preuve telle que formulée par l'appelant est partant à rejeter, faute de pertinence.

Le dommage moral

C'est encore à bon droit et pour les motifs que la Cour fait siens, que le jugement a quo a décidé d'allouer le montant de 2.000 euros à A du chef de préjudice moral.

Le dommage matériel sur base des articles 1134, 1382 et 1383 du code civil

La fin de non recevoir

L'intimée soutient que cette demande de l'appelant constitue une demande nouvelle, présentée pour la première fois en appel et partant irrecevable.

Il convient de rappeler que « s'il est vrai que le paiement des honoraires trouve son origine première dans le contrat qui le lie à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle. » (CA, 13 octobre 2005, n°26892 du rôle).

Ainsi, la demande en dommages et intérêts telle que présentée par A, n'est pas à qualifier de demande nouvelle, dès lors qu'elle est intrinsèquement liée à la demande en réparation du préjudice matériel subi consécutivement à son licenciement.

Cette fin de non recevoir soulevée par l'intimée est ainsi à rejeter.

L'exception du libellé obscur.

Contrairement à l'affirmation de l'intimée, en l'espèce, il résulte clairement des conclusions de l'appelant, qu'il sollicite la condamnation de l'intimée à lui payer, le montant de 8.000 euros, sinon de 6.000 euros, au titre de dommages et intérêts, sur base des articles 1134, 1382 et 1383 du code civil, partant en raison du préjudice subi en raison de la faute commise, d'après l'appelant, lors du licenciement illégal, dans un contexte de contrainte.

L'intimée ne peut dès lors valablement soutenir qu'elle n'était pas à même de comprendre les prétentions de l'appelant, la mettant dans l'impossibilité de pouvoir valablement préparer sa défense.

L'exception du libellé obscur invoquée par l'intimée est partant non fondée et doit être rejetée.

En conséquence des développements repris ci-avant, la demande de l'appelant sur base des articles 1134, 1382 et 1383 du code civil est à déclarer recevable.

Dans la mesure où la demande en dommages et intérêts de A a été rejetée comme non fondée et comme le recours à un licenciement avec préavis, assorti de la dispense de travail, dans les circonstances de l'espèce, ne saurait à lui seul constituer une faute de l'employeur en lien causal avec les honoraires d'avocat engagés par l'appelant, la demande afférente de l'appelant est à rejeter.

Les indemnités de procédure

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour fait siens, que le jugement entrepris a alloué une indemnité de procédure de 700 euros à A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Au vu de l'issue positive du recours intenté par A, il y a lieu de lui allouer la somme de 1.000 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société SOC1 n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais engagés en appel et non compris dans les dépens, la demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée et doit être rejetée.

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,

rejette l'offre de preuve formulée par l'appelant,

rejette la demande de A sur base des articles 1134, 1382 et 1383 du code civil,

partant **confirme** le jugement entrepris,

déclare fondée la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, pour le montant de 1.000 euros,

partant, condamne la société anonyme SOC1 Luxembourg S.A. à payer à A, la somme de 1.000 euros,

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOC1 Luxembourg S.A. sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en débouté,

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction à Maître Pierre REUTER, qui affirme 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.