

Arrêt N° 59/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du deux juillet deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00042 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société anonyme SOC 1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...),
représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 21 décembre 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR AVOCATS à la Cour s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte Zithe, représentée aux fins de la présente instance par Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 mars 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 août 2017, A a fait convoquer son ancien employeur, la société SOC 1 S.A., (ci-après la société SOC 1) devant le tribunal du travail, pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, conformément à son décompte actualisé :

- préjudice matériel :	15.477,76 euros,
- préjudice moral :	25.000,00 euros.

Faits, prétentions et moyens des parties

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 avril 2002, A a été engagé par la société SOC 1 en qualité d'ouvrier au poste de réassortisseur.

Suivant avenant au contrat de travail signé le 1^{er} juillet 2006, le requérant a occupé à partir de cette date, la fonction de réceptionnaire au Service Logistique.

Suivant avenant au contrat de travail signé le 14 janvier 2013, il a été affecté au rayon multimédia en qualité de vendeur en raison d'un reclassement interne pour raisons de santé.

Par courrier recommandé du 23 novembre 2016, A a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 29 novembre 2016.

Par courrier recommandé du 2 décembre 2016, le requérant a été licencié avec le préavis légal de 6 mois, ayant débuté le 15 décembre 2016 et s'étant achevé le 14 juin 2017.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2016, A a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 2 janvier 2017, la société SOC 1 a communiqué à A les motifs du licenciement.

Les motifs invoqués à l'appui de son licenciement sont :

- d'une part une remise conséquente accordée à un client sans autorisation,
- d'autre part, un absentéisme habituel, (30 jours sur 9 mois en 2016), ayant engendré une désorganisation du service multimédia déjà économiquement fragilisé.

Plusieurs avertissements sont encore annexés à la lettre de licenciement afin d'illustrer que la « *désinvolture actuelle* », qui est reprochée à A dans la lettre de motivation du licenciement, n'est pas inhabituelle.

Par courrier recommandé de son organisation syndicale du 24 janvier 2017, A a fait contester le licenciement.

A a demandé à voir déclarer son licenciement abusif, principalement en raison de l'imprécision des motifs invoqués dans la lettre de motivation du 2 janvier 2017, sinon en raison de l'absence de caractère réel et sérieux des motifs.

Il a contesté la remise non autorisée accordée à un client et demande à ce que le motif tiré de l'absentéisme soit écarté, ce motif n'ayant pas été abordé lors de l'entretien préalable ne pouvant plus, d'après lui, être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement décidé.

Il a expliqué que son licenciement aurait été orchestré depuis son reclassement interne en janvier 2013 pour raisons de santé ; suite à ce reclassement, il aurait senti une certaine animosité à son égard de la part de la direction.

Par jugement du 16 novembre 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement avec préavis du 2 décembre 2016,
- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel à concurrence de la somme de 12.670,76 euros,
- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice moral à concurrence de la somme de 10.000 euros, partant,
- condamné la société anonyme SOC 1 S.A. à payer à A la somme de 22.670,76 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- condamné la société anonyme SOC 1 S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- débouté la société SOC 1 S.A. de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,
- condamné la société SOC 1 S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté la précision de la lettre de motivation et de ses annexes, considérant cependant que ces motifs n'étaient ni réels, ni sérieux.

En tenant compte d'une ancienneté acquise de 14 ans, l'évaluation du préjudice matériel a été basé sur une période de référence de douze mois après la période de préavis de six mois et le préjudice moral a été fixé, ex aequo et bono, à 10.000 euros.

Par exploit d'huissier du 21 décembre 2018, la société SOC 1 (ci-après l'appelante) a régulièrement relevé appel du susdit jugement, lui notifié le 26 novembre 2018 par voie de greffe.

L'appelante a conclu, par réformation du jugement entrepris, au caractère justifié du licenciement.

Pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve par témoins en relation avec les motifs de licenciement.

Elle a encore conclu à l'irrecevabilité de la demande en paiement de dommages-intérêts de 2.398,30 euros pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel, demande qui a encore été contestée quant à son principe et quant à son montant.

En conséquence, elle a demandé à être déchargée de toutes les condamnations intervenues en première instance, a maintenu ses arguments de première instance quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués et a contesté les demandes du salarié dans leur principe et montants.

Finalement, elle a demandé la condamnation de l'intimé à tous les frais et dépens des deux instances, ainsi qu'à une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile d'un montant de 250 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

A, (ci-après l'intimé) a conclu quant à lui à :

- voir rejeter l'offre de preuve formulée par la partie appelante pour défaut de pertinence,
- voir rejeter les pièces 30, 31 et 32 produites par la partie appelante, pour les motifs ci-avant exposés,

- voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif, le licenciement en cause,
- voir condamner l'appelante à lui payer le montant de 25.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral en lien causal avec le licenciement, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- voir condamner l'appelante à lui payer le montant de 15.477,76 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel en lien causal avec le licenciement, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- sinon, à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante à lui payer la somme de 22.670,76 euros du chef des causes sus-énoncées, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
- en cas d'irrégularité formelle du licenciement, voir condamner encore l'appelante à lui payer le montant de 2.398,30 euros à titre de dommages et intérêts, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a estimé qu'il serait d'une « *bonne administration de la justice* » que la Cour ordonne à l'appelante de verser les pièces énumérées dans ses conclusions et portant sur des produits APPLE ainsi que sur le MAC BOOK PRO litigieux et a demandé :

- d'enjoindre l'appelante à verser les bons de commande en relation avec les produits APPLE en cause, dans un délai de trois jours à compter de l'injonction à intervenir, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard.
- d'enjoindre l'appelante à verser l'historique des prix de vente APPLE MAC BOOK PRO MD 101 F/A du « 1^{er} septembre 2018 au 31 janvier 2017 » (il y a lieu de lire 2019), à verser la pièce en question, dans un délai de trois jours à compter de l'injonction à intervenir, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard.

Pour le surplus, il a maintenu ses contestations de première instance et a réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

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.

Si les motifs invoqués par l'employeur ne doivent pas encore avoir fait l'objet d'un avertissement en vertu du principe d'après lequel l'avertissement est à considérer comme une sanction en soi, l'employeur, qui licencie un salarié sur base d'un fait pour lequel il n'a pas encore reçu un avertissement, peut invoquer des faits similaires antérieurs qui avaient fait l'objet d'un avertissement qui ne doit cependant pas être trop ancien (cf. : Comprendre et appliquer le droit du travail, 4^{ème} édition, Jean-Luc PUTZ, page 373).

En l'espèce, la Cour retient sur base de la lettre de motivation intégralement reprise au jugement a quo, et sur base d'une motivation que la Cour fait sienne, que le tribunal de première instance a fait une juste appréciation des motifs pour juger que ces motifs remplissent le critère de précision légalement requis. La Cour relève encore que si ces avertissements n'étaient pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à titre d'illustration par l'employeur, il n'était pas légalement requis d'analyser individuellement leur caractère de précision.

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.

Quant à l'absentéisme

La Cour met en exergue que seul l'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

C'est dès lors à bon droit et sur base d'un raisonnement que la Cour fait sien, que le tribunal du travail a jugé que *« l'absentéisme de A, pour raison de santé invoqué par la partie défenderesse ne constitue pas un motif réel et sérieux justifiant le licenciement »*.

Quant à la remise accordée

Le tribunal du travail a analysé en détail les tenants et les aboutissants de cette remise litigieuse.

La Cour retient sur base de cette argumentation qu'elle fait sienne, que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que *« A n'était pas autorisé à accorder une remise à un client sans l'autorisation de son chef de département, respectivement le remplaçant autorisé de celui-ci »* et que l'explication de A en relation avec l'inscription litigieuse *« voir avec S.L. »* sur le bon de commande *« ne paraît pas crédible et que cette inscription est partant ambiguë »*.

C'est également à bon droit que le tribunal du travail a encore retenu dans sa motivation que l'employeur était en défaut de prouver que cette remise serait en fait *« une remise de complaisance »* et en conséquence a rejeté l'offre de preuve formulée par la société SOC 1.

Dès lors la Cour ne peut qu'approuver le tribunal du travail en ce qu'il a jugé que *« le fait par A d'avoir accordé le 17 septembre 2016 à un client une remise sans avoir obtenu l'autorisation du chef de département ou de son représentant autorisé constitue un manquement d'une gravité certaine, mais non pas d'une gravité suffisante, au vu de l'ancienneté de service de plus de 14 ans et demi du requérant, pour justifier à lui seul le licenciement intervenu »*.

En conséquence, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré, le licenciement abusif.

Quant à la demande de dommages et intérêts

La demande de l'intimé en condamnation de l'appelante à lui verser une indemnité en raison de l'irrégularité formelle soulevée doit être rejetée pour constituer une demande nouvelle en appel, conformément à l'article 592 du nouveau code de procédure civile.

Indépendamment du fait que cette demande constitue une demande nouvelle, la Cour précise à toutes fins utiles, que l'article L.124-12 paragraphe (3) du code du

travail dispose que « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

Eu égard à l'arrêt confirmatif à intervenir en relation avec le caractère abusif du licenciement avec préavis en cause, cette demande de l'intimé est à rejeter, car non fondée.

Quant à l'offre de preuve

L'offre de preuve par témoins formulée par l'appelante est pareillement à rejeter comme étant non pertinente.

Quant aux autres demandes

La demande de l'intimé quant au rejet des pièces numéros 30, 31 et 32 de la farde de pièces de Maître Michel MOLITOR, est dépourvue d'objet, ces documents n'étant pas de nature à influencer sur la décision de la Cour, compte tenu des développements repris ci-avant.

Il en est de même en ce qui concerne la demande de l'intimé en relation avec les injonctions à prononcer à l'adresse de l'appelante quant à la production de diverses pièces ; les documents concernés n'étant pas utiles à la vérification du caractère abusif ou non du licenciement en cause.

Quant aux demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte, que le tribunal du travail a, retenu une période de référence de douze mois après la fin du préavis de six mois, pour fixer le montant dû par l'employeur au titre de réparation du préjudice matériel, à 12.670,76 euros. La Cour relève que ce montant, résultant du calcul du tribunal du travail, est correct à défaut de pièces établissant l'indemnité de chômage

perçue pour la période du 1^{er} juin 2018 au 15 juin 2018 (Pièces sous le numéro 14 de la farde de pièces de Maître Frédéric KRIEG).

De plus, les montants revendiqués pour la période du 15 juin 2018 au mois d'octobre 2018 inclus, ne sont pas dus, au regard de la période de référence de douze mois retenue par le tribunal du travail.

L'appel incident de l'intimé, tendant à obtenir la condamnation de l'appelante au paiement du montant de 15.477,76 euros, n'est dès lors pas fondé.

Le préjudice moral

La Cour retient par adoptions des motifs du tribunal du travail que c'est également à bon droit que le montant redû au titre du préjudice moral accru au salarié du fait du licenciement abusif a été fixé à 10.000 euros.

L'appel incident de l'intimé tendant à obtenir la condamnation de l'appelante au montant de 25.000 euros de ce chef, n'est ainsi pas fondé.

Le jugement du tribunal du travail est dès lors à confirmer dans son intégralité.

Les indemnités de procédure

Compte tenu de la décision à intervenir, la demande de l'appelante sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée et doit être rejetée.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, la demande de l'intimé sur cette même base est fondée et justifiée, pour le montant de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

rejette l'offre de preuve formulée par la société anonyme SOC 1 S.A.,

en déboute,

rejette la demande en obtention de dommages et intérêts formulée par A basée sur une irrégularité formelle du licenciement,

rejette la demande de A à voir écarter les pièces numéros 30, 31 et 32 produites par la société anonyme SOC 1 S.A.,

rejette la demande de A tendant à faire enjoindre à la société anonyme SOC 1 S.A. la production des pièces énumérées aux conclusions déposées au greffe de la juridiction en date du 25 juillet 2019,

partant confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la société anonyme SOC 1 S.A. basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en déboute,

dit fondée la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant,

condamne la société anonyme SOC 1 S.A. à payer à A, le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure,

condamne la société anonyme SOC 1 S.A. à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Frédéric KRIEG, sur ses affirmations de droit.

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.