

Arrêt N° 19/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq février deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00245 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 8 janvier 2020,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 GEIGER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 novembre 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 août 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (ci-après : l'employeur, sinon la société SOC 1)), devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- indemnité de préavis :	7.032,42 euros,
- dommage moral :	4.000,00 euros,
- dommage matériel (total) :	18.822,95 euros,

ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice.

Il demanda également la condamnation de son employeur :

- aux frais et dépens de l'instance,
- au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les faits peuvent être résumés comme suit : A avait été engagé par la société SOC 1) en qualité de chef cuisinier avec effet au 23 mars 2017 et licencié avec préavis en date du 15 décembre 2017, le préavis prenant fin le 15 février 2018. Par la suite, il fut licencié avec effet immédiat par courrier du 5 février 2018, annexé au jugement.

Par courriers respectifs du syndicat OGB-L du 22 février 2018 et de son mandataire du 23 juillet 2018 il contesta le licenciement avec effet immédiat.

En premier lieu, il souleva l'imprécision des motifs du licenciement avec effet immédiat et, à titre subsidiaire, contesta les motifs invoqués par son employeur.

La société SOC 1) conclut au débouté de ces demandes et soutint que le licenciement avec effet immédiat reposait sur des motifs graves, liés à l'attitude violente de son salarié, au non-respect des normes d'hygiène, ainsi qu'à son absentéisme.

Afin d'établir le bien-fondé de ces motifs, elle versa une attestation testimoniale et des photos (pièces 1 et 2 de la farde de pièces de Maître Grégori TASTET) et, à titre subsidiaire, formula une offre de preuve par témoin qui reprenait en partie les termes de la lettre de licenciement.

Elle estima que les prétentions financières du requérant étaient surfaites, qu'il n'avait pas produit la preuve quant à une recherche d'un nouvel emploi et, eu égard au licenciement avec préavis intervenu en date du 15 décembre 2017, qu'il ne pouvait prétendre qu'à une période de référence en lien causal avec le licenciement avec effet immédiat ne dépassant pas celle résultant du licenciement avec préavis, partant, jusqu'au 15 février 2018.

Le requérant contesta l'existence d'un licenciement avec préavis. Il reprocha à l'employeur d'avoir antidaté le courrier du 15 décembre 2017 relatif à ce licenciement et précisa que le courrier y relatif, lui avait été remis seulement en date du 2 février 2018, au retour de son congé de maladie, raison pour laquelle il avait refusé de le signer.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4(5) du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser le montant de 14.541,24 euros à titre d'indemnités de chômage versées au requérant pendant la période du 8 février 2018 au 13 juillet 2018.

Par jugement du 5 décembre 2019, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 février 2018,
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.757,11 euros et non fondée pour le surplus,

- déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence du montant de 5.852,79 euros et en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 500 euros,
- condamné la société SOC 1) à payer au requérant le montant de 8.110,90 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande et jusqu'à solde,
- déclaré fondée la demande de l'ETAT, pour le montant de 14.541,24 euros,
- condamné la société SOC 1) à payer à l'ETAT le montant de 14.541,24 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice et jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande du requérant sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- condamné la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu:

Quant au licenciement avec préavis du 15 décembre 2017 :

- en se basant sur l'article L.124-3 (1) du Code du travail, que l'employeur n'avait pas prouvé qu'il avait porté le licenciement avec préavis à la connaissance du requérant, ce dernier n'ayant pas signé le double de ce document qui ne lui avait pas été transmis par courrier recommandé, mais remis en main propre en date du 2 février 2018. En conséquence, la relation de travail aurait pris fin par la notification du licenciement avec effet immédiat en date du 5 février 2018.

Quant au licenciement avec effet immédiat du 5 février 2018, le tribunal du travail a retenu :

- sur base de l'article L.124-10 du Code du travail, que les motifs invoqués, y compris ceux figurant dans la lettre d'avertissement, n'étaient pas assez précis « *pour ne pas permettre au requérant et au tribunal du travail d'en apprécier le bien-fondé, le caractère réel et sérieux et de rendre impossible la contre-preuve* »,
- que l'attestation testimoniale, ainsi que l'offre de preuve de l'employeur, n'étaient ni pertinentes, ni concluantes,
- que le motif de l'absentéisme pour maladie ne constituait pas une faute grave,
- une période de préavis de deux mois pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis,
- une période de référence de 4 mois et demi en relation avec le préjudice matériel,

Par acte d'huissier du 8 janvier 2020, la société SOC 1) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 6 décembre 2019. Elle demande à la Cour, par réformation du jugement a quo, de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat du 5 février 2018, subsidiairement, d'admettre l'offre de preuve par témoin, de « contester » l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois, de déclarer non fondées, les demandes en paiement des préjudices matériel et moral, de débouter l'ETAT de sa demande en remboursement, sinon de l'adapter au lien de causalité réel entre le licenciement intervenu et la reprise d'un emploi, de condamner l'intimé à tous les frais et dépens des deux instances, ainsi qu'au paiement du montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appelante soutient, par conclusions subséquentes, que l'intimé a reconnu que le courrier de licenciement avec préavis lui avait été remis en mains propres et met en exergue que les absences pour maladie seraient « subitement » intervenues après la lettre de licenciement avec préavis du 15 décembre 2017, pour maintenir ses demandes détaillées à l'acte d'appel.

L'intimé maintient ses arguments exposés en première instance tels que retenus par le tribunal du travail et conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'ETAT demande la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le montant de 14.541,24 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, la condamnation de cette partie à tous les frais et dépens, subsidiairement, formule la même demande envers l'intimé pour le cas où l'appel de la société SOC 1) serait déclaré fondé.

L'intimé demande une réduction du montant éventuellement redû à l'ETAT à 5.000 euros, remboursable par paiements mensuels de 300 euros.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-3 du Code du travail dispose que « *L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification* ».

En l'espèce, il ressort du courrier de la société SOC 1) relatif au licenciement avec préavis de A, daté du 15 décembre 2017, (pièce 2 de la farde de pièces de Maître Mathias PONCIN), que ce dernier n'a pas apposé sa signature sur ce document, qui ne lui a pas non plus été notifié par la voie postale.

C'est dès lors à bon droit et sur base d'un raisonnement que la Cour fait sien, que le tribunal du travail a retenu que, la société SOC 1) étant restée en défaut d'établir la date de la remise en main propre de la lettre de licenciement avec préavis, la relation de travail avait pris fin en date du 5 février 2018, par la notification du licenciement avec effet immédiat.

Aux termes de l'article L.124-10 paragraphe 3) du Code du travail, la lettre notifiant le licenciement avec effet immédiat, doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

A la lecture de la lettre de licenciement, il apparaît que la société SOC 1) a notamment reproché des faits repris dans l'avertissement écrit, remis en main propre à A en date du 3 février 2018. Ces faits datant du 2 février 2018, concernent un comportement agressif envers la hiérarchie, le refus réitéré à plusieurs reprises d'effectuer certaines tâches considérées comme n'entrant pas dans le cadre de son travail, tel que le nettoyage du poste de travail et le maintien de la cuisine dans un état de propreté, respectueux des normes d'hygiène.

Il est de principe que l'employeur ne peut fonder le licenciement sur des motifs qui ont déjà fait l'objet d'un avertissement, ce dernier étant une sanction en soi.

Toutefois, lorsque l'employeur licencie un salarié sur base d'un fait qui n'a pas encore été sanctionné par un avertissement, l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement des faits antérieurs qui avaient fait l'objet d'un avertissement.

Le tribunal du travail a dès lors retenu à bon droit, qu'en l'espèce, l'employeur était admis à invoquer des incidents anciens à l'appui des derniers faits, à condition de les énoncer de façon suffisamment précise.

« L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (CSJ Cassation, 12 novembre 1992, n° 30/92).

Sur base d'une motivation qu'il serait superfétatoire de paraphraser, la Cour retient que le tribunal du travail a décidé à bon droit que le motif en relation avec une absence injustifiée en date du 2 février 2018 manquait de précision, tout comme les motifs ayant trait à un comportement agressif, respectivement une gestuelle agressive de la part de l'appelant, le refus d'exécuter « certaines tâches », l'usage du téléphone portable dans la cuisine et les absences injustifiées « subitement à répétition ».

Dans la suite de ce raisonnement, l'attestation testimoniale, ainsi que l'offre de preuve en relation avec ces faits, ont été rejetées à raison par le tribunal du travail.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu que « le reproche relatif aux absences pour maladie ne saurait constituer une faute grave et être invoqué comme motif d'un licenciement avec effet immédiat ».

Le fait que les différents certificats de maladie, invoqués par l'appelant à l'appui d'une faute grave dans le chef de l'intimé, (pièces 4 à 8 de la farde de pièces de Maître Mathias PONCIN) couvrent quatre périodes de maladie, du 23.12.2017 au 29.12.2017, du 25.01.2018 au 27.01.2018, du 29.01.2018 au 30.01.2018 et du 31.01.2018 au 1.02.2018, est partant irrelevante.

Cependant, il en est autrement en ce qui concerne les reproches fondés sur le refus de considérer que le maintien d'un état de propreté de la cuisine, respectueux des normes d'hygiène, entrainé dans les fonctions de l'intimé, l'absence d'étiquetage de certains produits de la chambre froide et la présence de moisissures sur de la tapenade.

En effet, aux termes de l'article L.124-10 paragraphe 2) alinéa 1^{er}, le motif grave est défini comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il résulte notamment de l'attestation testimoniale de T1 (pièce 1 de la farde de pièces de Maître Grégori TASTET) que

«...D'août 2017 à février 2018, j'étais commis de cuisine et le chef était Monsieur A j'ai pu constater régulièrement qu'il ne respectait pas certaines règles sanitaires et d'hygiène de base. Par exemple il décongelait des jambons cuits ou crus, découpait des tranches et les recongelait. Il ne datait pas forcément les plats qu'il préparait à l'avance et les mettait soit au congélateur soit au réfrigérateur. Donc quelques fois je lui conseillais de les jeter car on ne savait pas depuis combien de temps ils étaient là. Il ne faisait jamais le tour du frigo ou du congélateur pour certifier les dates des produits. Lorsque je n'étais pas en poste certains soirs par rapport à mes horaires, le matin la cuisine n'était ni rangée, ni nettoyée. Tout était entreposé n'importe comment et séché dans les assiettes et les casseroles. Certains plats n'étaient pas remis au froid... ».

Cette attestation, qui emporte la conviction de la Cour quant à la réalité des faits décrits ci-avant, est encore illustrée par des photos jointes au dossier (pièce 2 de la farde de pièces de Maître Grégori TASTET).

La contestation de l'intimé quant à la prise de ces photos « le 3 février 2018 ou juste après », est indifférente, dans la mesure où l'intimé était employé depuis le 23

mars 2017 en tant que chef-cuisinier et que les manquements documentés photographiquement par l'appelante, tombaient nécessairement sous sa responsabilité durant l'exécution du contrat de travail.

Ces faits tels que retenus par la Cour, sont d'une gravité telle qu'à eux seuls ils justifient un licenciement pour faute grave.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 5 février 2018.

Les demandes indemnitaires de A sont dès lors à rejeter, car non fondées.

La demande de l'appelante basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée, pour les deux instances, étant donné qu'elle n'établit pas l'iniquité requise par cet article.

Eu égard au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 février 2018, la créance de l'ETAT, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, d'un montant brut de 14.541,24 euros, est justifiée à l'encontre de A en application de l'article L.521-4 du Code du travail.

Cependant, au vu de la situation financière précaire de A telle qu'elle résulte des pièces versées en la cause, dont plus particulièrement, les fiches de salaire, (farde de pièces de Maître Mathias PONCIN du 22 avril 2020, pièce 3), le décompte des frais mensuels (farde de pièces du 7 mai 2020, pièce 1), la copie du contrat de prêt pour le véhicule FIAT 500L (farde de pièces du 30 juillet 2020, pièce 3) et le certificat des primes payées à l'assurance, (farde de pièces du 7 mai 2020, pièce 2), la Cour entend faire application de la faculté prévue par l'article L.521-4 paragraphe 6) du Code du travail.

En conséquence, il y a lieu de faire partiellement droit à la demande de l'ETAT qui est déclarée fondée pour le montant brut de 7.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2019, date de la demande en justice et remboursable par paiements mensuels d'un montant de 300 euros.

A est condamné à payer à l'ETAT le montant repris ci-avant suivant l'échelonnement retenu.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 5 février 2018,

dit non fondées les demandes de A,

décharge la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. de toute condamnation prononcée à son encontre par le tribunal du travail,

déclare non fondée, la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour les deux instances et en déboute,

déclare la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fondée à concurrence de 7.000 euros,

condamne A à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, le montant brut de 7.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2019, date de la demande en justice, par échelonnements mensuels de 300 euros, jusqu'à apurement de la dette,

condamne A à tous les frais et dépens des deux instances, avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel, à Maître Georges PIERRET sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.