

Arrêt N° 32/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze mars deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00368 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 8 avril 2020,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 décembre 2020.

Par contrat de travail à durée indéterminée, conclu avec effet au 1^{er} avril 2009, A a été engagé comme cariste par la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)).

Par courrier recommandé daté du 22 juin 2016, l'employeur a résilié le contrat de travail, moyennant un préavis de quatre mois.

Par courrier du 13 juillet 2016, le salarié a demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier du 3 août 2016, l'employeur a communiqué lesdits motifs à son salarié.

Par courrier du 14 octobre 2016, le syndicat OGB-L a contesté le licenciement intervenu.

Par requête déposée le 13 octobre 2017, A a fait convoquer SOC 1) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement du requérant et condamner à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 20.000 euros pour réparation de son préjudice matériel et d'un montant de 10.000 euros pour réparation de son préjudice moral, soit au total 30.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, outre une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 10 février 2020, A a réduit sa demande relative au préjudice matériel au montant de 17.926,03 euros, outre les intérêts légaux.

Le requérant soutenait que les motifs communiqués n'étaient pas formulés avec une précision suffisante et qu'ils n'étaient ni réels ni sérieux.

Selon la défenderesse, lesdits motifs seraient, au contraire, d'une précision suffisante au regard des exigences légales, outre qu'ils seraient réels et sérieux, de sorte que le licenciement serait fondé et justifié.

Par jugement rendu en date du 9 mars 2020, le tribunal du travail a dit le licenciement fondé et justifié, avant de débouter le requérant de toutes ses demandes et de le condamner à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 750 euros.

Selon les termes du jugement, la défenderesse reprochait à son ancien salarié :

- un comportement et un « *état d'esprit* » problématiques , respectivement des difficultés relationnelles, de communication et d'intégration dans l'équipe. Ces reproches lui auraient été notifiés à plusieurs reprises, et plus particulièrement lors de deux entrevues en date des 29 octobre 2013 et 9 octobre 2014 ainsi que lors de l'entretien annuel d'évaluation, en date du 27 mars 2015 ;
- le défaut de nettoyage des chariots, pendant son service de nuit, « *en semaine 16* » de l'année 2016, l'omission de remplir les « *carnets de suivi d'utilisation* » et le « *cahier de suivi des chariots pour la check-list de prise en main du chariot* », ce qui aurait été porté à l'attention d'A lors d'un entretien du 29 avril 2016 ;
- le défaut d'utilisation correcte des « *drive in rack* » pendant sa tournée d'après-midi « *en semaine 17* » de l'année 2016, ce qui lui aurait également été notifié lors de ce même entretien du 29 avril 2016 ;
- une pause sauvage, en date du 9 juin 2016, lors de laquelle A se serait rendu, vers 16.55 heures, dans le local réservé aux chauffeurs pour y fumer une cigarette, alors que l'accès audit local lui était interdit, qu'il y était interdit de fumer et qu'en outre ladite pause n'avait pas été pointée.

Le tribunal a écarté le premier et le troisième groupe de reproches pour défaut de précision et n'a toisé la question du bien-fondé du licenciement qu'au regard des reproches concernant « *l'incident du 9 juin 2016 et le comportement du salarié au courant de la semaine 16 de l'année 2016* ».

Il a ensuite considéré que l'incident du 9 juin 2016, « *même unique* », était « *à lui seul, suffisamment grave pour justifier le licenciement avec préavis* ».

Par exploit du 8 avril 2020, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 12 mars 2020.

L'appelant demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, de déclarer le licenciement abusif et de faire droit, dans leur intégralité, à ses revendications pécuniaires telles que formulées en première instance.

L'appelant soutient que les motifs communiqués par son ancien employeur ne sont pas énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

D'autre part, ces motifs ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement de l'appelant.

Le licenciement litigieux constituerait une sanction excessivement sévère et « *disproportionnée* » au regard de la faible gravité de l'incident du 9 juin 2016 et des circonstances qui l'ont entouré.

L'appelant donne encore à considérer qu'il s'agit d'un « *fait unique et isolé* ».

Concernant le comportement reproché à l'appelant dans « *la semaine 16 de l'année 2016* », l'appelant en conteste la véracité et souligne l'absence de pièce susceptible de l'étayer.

L'appelant donne à considérer qu'il avait une ancienneté de 8 ans au moment du licenciement et affirme que ses services ont toujours été irréprochables.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

Elle demande la réformation du jugement attaqué en ce que la juridiction du premier degré a écarté certains motifs pour défaut de précision et conclut, pour le surplus, à la confirmation du jugement déferé.

La réalité des motifs communiqués à l'appelant serait « *incontestable* », au vu notamment des « *nombreuses pièces* » versées aux débats.

Concernant plus particulièrement l'incident survenu en date du 9 juin 2016, SOC 1) souligne qu'il s'agissait d'une pause sauvage, autrement dit non pointée, qu'elle a eu lieu dans un local auquel l'appelant n'avait « *normalement pas accès* » et que celui-ci a méconnu l'interdiction de fumer.

Au sujet des manquements reprochés à l'appelant dans « *la semaine 16 de l'année 2016* », l'intimée soutient que l'appelant était censé procéder au « *nettoyage des chariots de la zone export* » pendant son travail de nuit et de « *compléter les carnets de suivi d'utilisation* », ce qu'il se serait pourtant abstenu de faire.

Pour le cas où la Cour déclarerait abusif le licenciement litigieux, par réformation du jugement dont appel, il conviendrait de débouter l'appelant de sa demande en réparation des préjudices matériel et moral, l'appelant n'ayant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement le plus rapidement possible et n'ayant pas prouvé qu'il s'est « *réellement fait des soucis quant à son avenir professionnel* ».

A cet égard, l'intimée donne à considérer que les premières recherches d'emploi dont justifie la partie adverse datent du mois de février 2017.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement.

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante pour permettre à ce dernier de vérifier leur bien-fondé et d'apporter, le cas échéant, la preuve contraire en justice et au juge d'avoir une connaissance complète des faits reprochés au salarié au moment du licenciement et d'apprécier si les faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation sont identiques à ceux qui sont invoqués devant lui par l'employeur.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction du premier degré a décidé que le premier et le troisième groupe de reproches formulés dans la lettre de licenciement ne répondaient pas à l'exigence de précision édictée à l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Ce même article dispose en outre que les motifs doivent être « *liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » et qu'ils doivent être « *réels et sérieux* ».

Il est constant en cause que l'appelant s'est rendu le 9 juin 2016 dans le local réservé aux chauffeurs pour y fumer une cigarette, alors pourtant qu'il était interdit d'y fumer et qu'en outre il est resté en défaut de pointer cette pause.

Il n'est pas allégué que l'appelant aurait fumé sa cigarette dans des circonstances constitutives d'un danger particulier.

En l'occurrence, la seule conséquence préjudiciable pour l'employeur se limite au défaut de prestation de travail pendant quelques minutes.

Si un tel manquement était susceptible de justifier un rappel à l'ordre voire une sanction plus sévère, il n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement, d'autant que l'appelant présentait une ancienneté de huit ans et qu'il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement formel, au vu des éléments du dossier.

Quant aux omissions reprochées à l'intimée dans la « *semaine 16* » de l'année 2016, elles laissent d'être prouvées ou offertes en preuve, face aux contestations de l'appelant.

Il est relevé à cet égard que l'attestation testimoniale établie le 27 février 2018 par T1 (cf. pièce n° 12 de la farde de l'intimée), seule attestation ayant trait à ce reproche, exprime une appréciation subjective de son auteur en des termes généraux et vagues.

Il s'ensuit que le licenciement litigieux doit être déclaré abusif, par réformation du jugement dont appel.

Au titre du préjudice matériel, le salarié licencié de façon abusive peut obtenir l'indemnisation de sa perte de revenus.

En application du principe général selon lequel seul le préjudice en relation causale directe avec la faute du défendeur donne droit à réparation, seule la perte de revenus présentant un lien causal direct avec la rupture abusive du contrat de travail est indemnisable.

Dans cet ordre d'idées, il appartient au salarié licencié de limiter l'étendue de son dommage et partant de faire de sérieux efforts pour trouver dès que possible un emploi de remplacement.

Il est acquis en cause que l'appelant a été dispensé de toute prestation de travail pendant son délai de préavis de quatre mois, lequel s'est étendu du 1^{er} juillet au 31 octobre 2016.

Cependant celui-ci ne justifie d'aucune démarche en vue de rechercher un emploi de remplacement avant le mois de février 2017, soit près de sept mois après avoir reçu le courrier de licenciement.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel est suffisamment indemnisé par l'allocation de l'indemnité de préavis.

L'indemnisation du dommage moral est destinée à réparer l'atteinte portée à la dignité du salarié ainsi que les soucis et tracas liés à la perte de l'emploi et à la recherche d'un nouvel emploi.

Eu égard au motif adopté plus haut concernant le dommage matériel et à la réalité du manquement reproché à l'appelant, il y a lieu de limiter l'indemnité pour dommage moral à un montant de 2.000 euros.

L'appelant demande à être déchargé de la condamnation intervenue à son encontre sur le fondement de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, par réformation de la décision entreprise, et conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée demande la confirmation de la condamnation intervenue sur cette base légale et conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Chacune des parties au litige conclut au rejet de la demande adverse.

Comme l'intimée succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de la débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure tant pour la première instance, par réformation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'appelant de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement d'A suivant courrier recommandé du 22 juin 2016,

dit la demande en réparation d'A fondée à concurrence de 2.000 euros, outre les intérêts légaux,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL à payer à d'A la somme de 2.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 13 octobre 2017 jusqu'à solde,

dit non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formée par société à responsabilité limitée SOC 1) SARL,

dit l'appel non fondé pour le surplus,

déboute A et la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL aux frais et dépens des deux instances.

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.