

Arrêt N° 28/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois mars deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00091 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 24 juillet 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT 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-1540 Luxembourg, 36, rue Benjamin Franklin, représentée aux fins de la présente instance par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Kamilla LADKA, 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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 septembre 2021.

Par requête du 7 juillet 2015, déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 9 juillet 2015, A fit convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (ci-après, la société SOC 1), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montant suivants :

- préjudice matériel :	12.158,76 euros,
- préjudice moral :	2.500,00 euros,
- indemnité compensatoire de préavis :	4.052,92 euros,
- indemnité pour congés non pris :	111,15 euros,

soit le montant total brut de 18.822,874 euros, [il y a lieu de lire: 18.822,**830** euros]. avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement, sinon à partir de la date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il demanda encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance.

Le requérant exposa qu'aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 4 mars 2013, il était entré aux services de la société SOC 1) en qualité de « plongeur » en cuisine, en date du 11 février 2013. Ce contrat prévoyait une rémunération mensuelle d'un montant brut de 1.846,54 euros, (pièce 1 de Maître Dogan DEMIRCAN).

Par courrier recommandé du 11 mai 2015, la société SOC 1) lui notifia son licenciement avec effet immédiat, (pièce 1 de Maître Kamilla LADKA).

Il ressort de ce courrier, qui est intégralement reproduit dans le jugement entrepris, que la société SOC 1) lui reprocha l'arrivée sur son lieu de travail avec un retard de deux heures en date du 5 avril 2015, la dispute verbale subséquente avec l'employeur en raison des retards répétés au cours des mois passés, (22 mars 2015, 5 avril 2015 et 3 mai 2015), ainsi que la modification délibérée par le salarié et non autorisée par son ancien employeur, des horaires de travail en date du 3 mai 2015.

A contesta son licenciement, par courrier de son syndicat du 3 juin 2015, (pièce 2 de Maître Dogan DEMIRCAN).

Aux termes de la requête introductive d'instance, A contesta, principalement, la véracité des motifs de son licenciement et, en ordre subsidiaire, leur caractère de précision.

En dernier lieu, il estima que les motifs, à les supposer établis, ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société SOC 1) estima que les motifs du licenciement étaient détaillés de façon claire dans la lettre de licenciement du 11 mai 2015. Elle versa sept attestations testimoniales afin d'établir la réalité des faits repris dans ce courrier, (pièces 2 - 8 de Maître Kamilla LADKA).

A titre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par témoins afin d'établir la réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement.

Elle soutint, que les faits reprochés à son salarié seraient d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu, et contesta les préjudices, tant matériel que moral, allégués par A. Plus particulièrement, elle exposa que le préjudice matériel ne serait pas établi, faute pour le salarié d'avoir établi les efforts appropriés pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Finalement, elle contesta la demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, ainsi que l'indemnité de procédure réclamée par A.

A l'audience publique du tribunal du travail du 13 février 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, réitéra les termes de la requête en intervention volontaire du 27 mars 2019 et déclara exercer son recours en application de l'article L.521-4 du Code du travail.

L'ETAT réclama la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 11.975,80 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à A pour la période de mai 2015 à mai 2016 inclus, ce montant avec les intérêts légaux

à partir du jour du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde (pièce 1 de Maître Olivier UNSEN).

Par jugement contradictoire du 12 mars 2020, le tribunal du travail déclara le licenciement avec effet immédiat justifié. Les demandes en réparation des préjudices matériel et moral furent déclarées non fondées, de même que celles en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité compensatoire pour congé non pris et d'une indemnité de procédure. A fut encore condamné au paiement des frais et dépens de l'instance.

La demande de l'ETAT fut déclarée fondée pour le montant de 11.975,80 euros et A fut condamné au remboursement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 27 mars 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail décida, en application de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, que les motifs du licenciement avec effet immédiat avaient été indiqués avec la précision légalement requise.

En rappelant que la preuve de la matérialité des faits incombait à l'employeur, la juridiction de première instance, précisa qu'aux termes de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, l'employeur pouvait invoquer, outre les faits survenus dans le délai d'un mois, des faits antérieurs à cette période et qu'il incombait à la juridiction du travail d'apprécier si tous les faits pris dans leur ensemble, étaient d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat du travail (cf. Cass. 8 décembre 2016, arrêt numéro xx/16).

Après examen des attestations testimoniales versées au dossier, le tribunal du travail a décidé que la réalité des faits reprochés à A était établie. Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 mai 2015 fut déclaré fondé, les motifs étant jugés suffisamment graves et sérieux.

L'offre de preuve de la société SOC 1) fut rejetée pour être superfétatoire.

Faute pour A d'avoir étayé sa demande en indemnisation pour congé non pris, contestée par l'employeur, cette demande fut rejetée.

La demande de l'ETAT fut déclarée fondée sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et A fut condamné au paiement du montant repris au dispositif du jugement a quo.

Eu égard à l'issue du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de A fut rejetée.

Par acte d'huissier du 24 juillet 2020, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement, lui notifié le 17 mars 2020.

L'appelant demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 11 mai 2015 abusif, de condamner l'intimée au paiement du montant brut de 18.822,87 euros à titre de dédommagement des préjudices matériel et moral, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité compensatoire pour congé non pris. Il sollicite également la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, pour la première instance et de 2.000 euros, pour l'instance d'appel, ainsi qu'au paiement des frais et dépens des deux instances.

Finalement, il conclut au débouté de l'ETAT de sa demande basée sur l'article L.541-4 du Code du travail.

Pour fonder ses prétentions, l'appelant soulève l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement et soutient que les faits lui reprochés ne seraient pas suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Par ailleurs, il conteste la réalité des reproches formulés à son encontre dans la lettre de licenciement du 11 mai 2015.

Plus particulièrement, il conteste l'arrivée en retard à son lieu de travail en date du 3 mai 2015 et précise qu'aucune des cinq attestations testimoniales (sur sept) concernant ces faits, ne feraient état d'un tel retard, et que les attestations de D et celle de B ne préciseraient pas « *à quel titre ils auraient eu connaissance personnelle des faits qu'ils relatent* » (pièces 2 et 5 de Maître Kamilla LADKA).

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris. A titre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve formulée devant la juridiction de première instance et demande la condamnation de l'appelant au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Finalement, la société SOC 1) sollicite la condamnation de l'appelant au paiement des frais et dépens des deux instances.

Par conclusions notifiées le 8 mars 2021, l'ETAT conclut à la condamnation de la partie mal fondée, à lui payer, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, le montant de 11.975,80 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, ainsi que la condamnation au paiement des frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Le licenciement avec effet immédiat

La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

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 (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

A la lecture de la lettre de licenciement du 11 mai 2015, (pièce 1 de Maître Kamilla LADKA), il ressort que les faits invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat sont indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, tel que l'a retenu la juridiction de première instance par une motivation à laquelle il est renvoyée.

La réalité des motifs

L'article L.124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En l'espèce, l'appelant conteste en premier lieu la gravité des motifs invoqués par son ancien employeur, avant de soutenir que ces reproches ne seraient pas établis en fait.

Il va de soi que le motif invoqué à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat doit être réel, c'est-à-dire, correspondre à la vérité et être établi.

Avant de pouvoir procéder à l'examen de la gravité de ces motifs, la Cour se doit de vérifier au préalable, s'ils sont réels.

L'intimée a versé plusieurs attestations testimoniales afin d'établir la véracité des reproches formulés à l'encontre de A, (pièces 1 à 7 de Maître Kamilla LADKA).

Les passages pertinents peuvent être résumés comme suit :

- B a affirmé que « le 3 mai 2015, A devait travailler pour le service de midi et le service du soir au Restaurant X. Il a décidé de changer ses horaires pour ne pas travailler le soir sans en avertir le chef.

Le chef l'a ensuite appelé et A a répondu en disant qu'il n'avait pas d'autre choix à cause des bus. Lorsque l'on travaillait ensemble, il refusait souvent d'aider ses collègues dans certains travaux et se disputait avec eux ».

- A a écrit, que « le dimanche 3 mai 2015, il y avait un banquet au Restaurant Y. Le chef a dit à A de quitter le travail à 15 h et revenir le soir au restaurant X à 18 h. A a décidé d'arrêter le travail à 17 h sans prévenir le chef et n'est pas revenu travailler le soir. Avant de partir, A est venu au X pour parler avec le second de cuisine (E), puis il est rentré chez lui. Le lendemain, il était malade ».
- E a confirmé que « ...le 3 mai 2015 Mr A est venu travailler, il devait finir son service à 15.00, mais il avait décidé de son propre chef de rester jusqu'à 17.00 ! De ce fait, en arrivant au restaurant, M. A m'a dit qu'il avait fait ses heures journalières et qu'il rentrait chez lui, sans faire part à son employeur Mr. F... ».
- G a relaté que « le dimanche 3 mai 2015, nous avons eu un banquet au restaurant Y. Le service s'est terminé vers 15.30 heures et il restait quelques assiettes, des plats et toutes les assiettes à dessert à nettoyer. A a décidé de nettoyer ces assiettes et de rentrer chez lui (il aurait été environ 17 heures⁹) et de ne pas travailler le soir au X car il avait fait ses 8 hrs de travail. Je lui ai dit de téléphoner d'abord au X pour demander l'accord du chef. Je ne sais pas s'il a appelé. Il a ensuite eu une discussion avec le chef mais je n'étais pas présent... ».
- H a noté que « le dimanche 3 mai 2015, j'ai vu A arriver dans un état colérique vers 17h30 au restaurant X, puis a commencé à hausser la voix envers le patron pour le motif qu'il avait fait son nombre d'heures en modifiant lui-même ses horaires. S'en est suivi une dispute entre le patron et lui parce qu'il était prévu sur le planning du soir et que sans lui, personne n'était prévu à la plonge. Il n'en a fait qu'à sa tête et il est rentré chez lui suite à cette dispute et toujours sans l'accord du patron ».
- I a écrit qu'à « de nombreuses reprises, j'ai remarqué que M. A refusait certains travaux et réclamait tout le temps. J'ai dû plusieurs fois aller parler au chef parce quand je lui demandais de m'aider à faire certaines choses il refusait. Il partait souvent plus tôt, prétextant que son dernier bus allait partir, très souvent les Dimanches en laissant la plonge et en ne

finissant pas son travail. Quand le chef lui reprochait quelque-chose, il élevait tout de suite la voix pour que tout le monde entende ».

- K a exposé que « le 5 avril, M. A est arrivé en retard de 2 heures. Le chef lui a demandé une explication et il lui a répondu qu'il fait ce qu'il veut car il n'a pas de permis et qu'il prend le bus. Il provoquait le patron en parlant fort pour que le personnel et les clients entendent ce qu'il disait. Le chef a essayé de la calmer mais il a pas réussi. Il y avait souvent des problèmes avec lui et surtout les dimanches car il ne voulait pas travailler les soirs car il avait des problèmes de bus. Il ne respectait pas son planning ce qui créait des problèmes avec le patron et à chaque fois, M. A élevait la voix pour que tout le monde entende ».

Ces déclarations non équivoques des témoins ne sont pas contredites par un élément concret du dossier soumis à l'appréciation de la Cour. Par ailleurs, l'appelant reste en défaut de fournir une version crédible des faits, permettant d'asseoir sa contestation quant au déroulement des événements des 5 avril et 3 mai 2015, tel que figurant dans la lettre de licenciement du 11 mai 2015.

Il y a dès lors lieu de retenir que la société SOC 1) a satisfait à l'obligation d'établir la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement litigieux.

La gravité des faits

Aux termes de l'article L.124-10 paragraphe 6, du Code du travail, le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu, dans le mois, à l'exercice de poursuites pénales.

Dans un arrêt numéro 94/16, rendu le 8 décembre 2016, sous le numéro 3717 du rôle, la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg a décidé qu' « en vertu de ce texte, [l'article L.124-10 paragraphe 6, du Code du travail], la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ».

L'article L.124-10 (2), alinéa 1 du Code du travail définit la faute grave comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et impose aux juridictions du travail de tenir compte, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, de son degré d'instruction, de ses antécédents

professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, les faits reprochés à l'appelant aux termes de la lettre de licenciement du 11 mai 2015, sont établis. Ils dénotent, en raison de leur caractère récurrent sur une période de temps relativement courte, un comportement désinvolte, indiscipliné et fortement irrespectueux envers les collègues de travail et l'employeur, lequel a culminé dans une altercation verbale avec l'employeur.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 mai 2015 était justifié, pour être fondé sur des motifs suffisamment graves et sérieux.

Comme la réalité et la gravité des faits à la base du licenciement sont établis, et que le licenciement avec effet immédiat a été déclaré justifié, le jugement a quo est encore à confirmer en ce qu'il a rejeté l'offre de preuve de la société SOC 1).

L'offre de preuve, formulée à titre subsidiaire par la société SOC 1), en instance d'appel par conclusions notifiées en date du 2 avril 2021, est pareillement superflète.

L'indemnisation

Le licenciement avec effet immédiat étant justifié, le jugement a quo est encore à confirmer en ce qu'il a débouté A de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses préjudices, tant matériel que moral.

L'appelant ne fonde pas autrement sa demande en indemnisation des congés non pris pour un montant de 111,15 euros, alors que la société SOC 1) conteste l'existence de cette créance.

Comme c'est à bon droit que la juridiction de première instance a débouté l'appelant de cette demande, faute pour lui d'avoir fourni les éléments de fait permettant au tribunal du travail d'apprécier le bien-fondé de sa prétention, le jugement a quo est encore à confirmer sur ce point.

La demande de l'ETAT

A la lecture des conclusions notifiées le 8 mars 2021, l'ETAT demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie mal fondée au remboursement du montant brut de 11.975,80 euros, avancé au titre d'indemnité de

chômage, pour la période de mai 2015 à mai 2016, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Aux termes de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié pour faute grave, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage qui lui ont été versées. Le montant à prendre en considération pour le remboursement de ces indemnités, est le montant brut.

Comme l'ETAT a alloué le montant brut de 11.975,80 euros en tant qu'indemnités de chômage pendant la période reprise ci-avant, il a droit au remboursement des avances touchées par le salarié pendant cette période.

L'appelant a conclu au débouté de l'ETAT de sa demande en remboursement, mais il n'a pas formulé de demande quant à une réduction, respectivement, quant à un échelonnement du montant à rembourser à l'ETAT.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a condamné l'appelant au remboursement du montant brut de 11.975,80 euros, tel qu'il résulte du décompte versé par l'ETAT, (pièce 1 de Maître Olivier UNSEN), avec les intérêts légaux, à partir du 27 mars 2019, date de la demande, jusqu'à solde.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme l'appelant a succombé à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel, doit être rejetée.

Faute pour la société SOC 1) d'établir l'iniquité requise par l'article précité, la demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit les demandes respectives de A et de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel non fondées,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Kamilla LADKA et de Maître Olivier UNSEN, sur leurs 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.