

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 129/22 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-quatre novembre deux mille vingt-deux.**

**Numéro CAL-2021-01002 du rôle**

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,  
MAGISTRAT2.), conseiller,  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l.**, établie et  
ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant  
actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE  
JUSTICE1.) d'Esch-sur-Alzette du 20 août 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

appelant par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION2.) 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-ADRESSE3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

## LA COUR D'APPEL

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 juin 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juin 2017, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l. (ci-après la société ORGANISATION1.), sinon l'employeur), devant le tribunal du travail, pour s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- |  |                  |
|--|------------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 3.844,06 euros,  |
| - indemnisation préjudice matériel :   | 11.532,18 euros, |
| - indemnisation préjudice moral :      | 3.844,06 euros,  |
| - indemnisation congé non pris :       | 112,00 euros,    |

soit le montant global de 19.332,30 euros avec les intérêts légaux à compter de la date du licenciement (4 juillet 2016), sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a également sollicité la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail, de l'attestation U1, de son certificat de rémunération de l'année 2016, ainsi que de son « *solde de tout compte* ».

Finalement, il a réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du tribunal du travail du 7 juin 2021, il a renoncé à ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis, à l'indemnité pour congé non pris, et à la communication des documents sociaux.

Il a également diminué sa demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 7.381,32 euros, sur base d'une période de référence estimée à six mois et a réclamé le montant de 14.922,98 euros à titre de différentiel de salaire.

A l'appui de ses prétentions, PERSONNE1.) a exposé, que suivant contrat de travail du 19 juillet 2013, il était entré au service de son ancien employeur en qualité de couvreur-ferblantier.

Par courrier du 4 juillet 2016, il avait été licencié moyennant préavis de deux mois. Il avait été dispensé de toute prestation de travail jusqu'à l'expiration dudit préavis en date du 15 septembre 2016 (pièce 2 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

Suite à sa demande du 5 juillet 2016, les motifs de licenciement lui avaient été transmis par son employeur en date du 11 juillet 2016 (pièce 5 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

Ce courrier était libellé comme suit :

*« Monsieur PERSONNE1.),*

*Suite à votre lettre du 05 juillet 2016 dans laquelle vous nous demandez vos motifs de licenciement, nous nous permettons de vous donner les motifs suivants :*

- Pendant trois ans que vous avez travaillé pour notre entreprise, nous avons dû constater que la qualité et la quantité de votre travail sont restées insuffisantes aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.*
- Votre absence non justifiée du 2 juillet 2016 pour rattraper le jour du pont de 24 juin 2016 (annoncé en date du 16 juin 2016)*
- Notre société est en train de faire des restructurations pour un meilleur rendement.*

*Veillez agréer, Monsieur PERSONNE1.), l'expression de nos salutations les meilleures ».*

Par courrier du 20 septembre 2016, PERSONNE1.) a contesté ces motifs, qui d'après-lui, n'auraient pas été indiqués avec la précision légalement requise, et ne seraient ni réels ni sérieux.

Il a fait valoir que la période d'essai prévue au contrat aurait été suffisamment longue pour avoir permis à son ancien employeur d'apprécier la qualité de son travail.

Il a également contesté toute restructuration au niveau de l'entreprise ORGANISATION1.).

Quant à son absence du samedi 2 juillet 2016, il a précisé que, normalement, il ne travaillait pas pendant cette journée, mais que la société ORGANISATION1.) avait décidé de la récupérer en échange de la « *journée du pont* », du vendredi 24 juin 2016. Or, comme il avait été en arrêt de maladie du 16 au 24 juin 2016 inclus, il n'avait pas à récupérer la journée du 24 juin 2016, l'absence du 2 juillet 2016 ayant été, d'après-lui, justifiée.

Subsidiairement, il a donné à considérer que cette absence ne serait pas suffisamment grave pour justifier son licenciement, alors que son ancien employeur n'aurait jamais contesté le certificat médical lui remis en date du 16 juin 2016.

Finalement, il a demandé des arriérés de salaire de (38 mois x 173 heures x 2,72 euros), soit le montant de 14.922,98 euros, à son ancien employeur en faisant valoir qu'il aurait droit au salaire social minimum pour ouvrier qualifié aux termes de la convention collective lui applicable.

La société ORGANISATION1.) a soulevé l'irrecevabilité de la demande relative aux arriérés de salaire au motif qu'elle constituerait une demande nouvelle.

Tout en admettant le caractère peu précis du premier motif de licenciement, et en se rapportant à prudence de justice en ce qui concerne le troisième motif, la société ORGANISATION1.) a fait plaider que l'absence injustifiée du 2 juillet 2016 serait à elle seule suffisante pour justifier le licenciement avec préavis décidé à l'encontre de son ancien salarié. Elle a précisé que ce dernier n'aurait jamais bénéficié d'une dispense de travail pour la journée du 2 juillet 2016.

Elle a offert de prouver, que contrairement à l'affirmation de Madame PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale, Madame PERSONNE3.), l'ancienne secrétaire, « *n'a jamais confirmé à personne que Monsieur PERSONNE1.) n'avait pas besoin de venir travailler le 2 juillet 2016. Il était prévu que PERSONNE1.) travaille le jour du 2 juillet 2016, mais il ne s'est pas présenté à son poste de travail, ni excusé pour cette absence* ».

Principalement, la société ORGANISATION1.) a conclu au rejet des demandes indemnitaires de son ancien salarié et en ordre subsidiaire, elle a contesté tant le principe, que le quantum de ces demandes.

Reconventionnellement, elle a réclamé le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement contradictoire du 12 juillet 2021, le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE1.) en paiement du différentiel de salaire irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

Le licenciement avec préavis du 4 juillet 2016 a été déclaré abusif, et les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral ont été déclarées fondées pour les montants respectifs de 3.154,68 euros et 1.200 euros.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été déclarée fondée pour le montant de 700 euros, alors que la société ORGANISATION1.), condamnée au frais et dépens de l'instance, a été déboutée de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement n'a pas été prononcée en application de l'article 148, alinéa 3) du Nouveau Code de procédure civile.

Le tribunal du travail a décidé que la demande en paiement des arriérés de salaire, formulée pour la première fois à l'audience du 7 juin 2021 et n'ayant pas figuré dans la requête introductive d'instance déposée le 29 juin 2017, constituait une demande nouvelle aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile.

La juridiction de première instance a écarté les motifs de licenciement relatifs à l'insuffisance professionnelle et à la restructuration de la société ORGANISATION1.) pour défaut de précision.

Le motif relatif à l'absence injustifiée du 2 juillet 2016, indiqué avec la précision légalement requise, a cependant été jugé non fondé.

La juridiction de première instance a rappelé qu'aux termes de l'article L.233-6 du Code du travail, les absences pour maladie étaient assimilées à des journées de travail effectif. L'absence pour maladie de PERSONNE1.) en date du 24 juin 2016 ayant été dûment établie par certificat médical, il n'avait dès lors pas bénéficié de la « *journée du pont* » du 24 juin 2016.

La société ORGANISATION1.) n'ayant pas établi, ni même offert en preuve, que PERSONNE1.) avait été informé qu'il devait se présenter à son travail en date du 2 juillet 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 4 juillet 2016 abusif, faute pour l'employeur d'avoir établi qu'il reposait sur des motifs réels et sérieux.

En prenant en considération les nombreuses candidatures (48) posées par PERSONNE1.) en vue de l'obtention d'un nouvel emploi, et ce dès le mois de juillet 2016, le tribunal du travail a fixé la durée de la période de référence à deux mois, applicable à partir de la fin de la période de préavis.

En raison de l'atteinte à la dignité du salarié résultant de son licenciement avec préavis injustifié, le montant de l'indemnisation de son préjudice moral a été évalué, ex aequo et bono, au montant de 1.200 euros.

N'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que repris au dispositif de la requête introductive d'instance, lesdits intérêts n'ont été accordés qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Les décisions respectives concernant les indemnités de procédure ont été fondées sur l'issue du litige.

Le jugement ne concernant pas des salaires échus, l'exécution provisoire n'a pas été décidée en application de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile.

Par acte d'huissier du 20 août 2021, la société ORGANISATION1.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 16 juillet 2021.

Aux termes du dispositif de l'acte d'appel, l'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de dire justifié le licenciement avec préavis du 4 juillet 2016, et de la décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre.

Subsidiairement, elle formule une offre de preuve par témoins dont le libellé sera détaillé ci-après (cf. infra).

Finalement, elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure du montant de 2.000 euros, ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante fait valoir que le contrat de travail avait stipulé que l'horaire de travail « *pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise* », afin d'établir que l'intimé ne pouvait unilatéralement décider de ne pas se présenter au travail, alors qu'en l'espèce, la journée du 2 juillet 2016 devait servir, au vœu de l'appelante, de récupération d'une « *journée de pont* », pour toute l'entreprise.

En conséquence, l'employeur n'aurait pas à établir qu'il avait informé l'intimé « *des raisons à l'origine du travail* » en date du 2 juillet 2016.

Par conclusions notifiées le 23 janvier 2022, l'intimé demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif, le licenciement décidé à son encontre.

Il interjette appel incident et conclut, par réformation du jugement du 12 juillet 2021, à l'allocation du montant de 4.732,02 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

Il invoque une période de référence de trois mois au motif que ses recherches sérieuses en vue d'un nouvel emploi pendant les mois d'octobre et de novembre seraient établies par le fait qu'il aurait travaillé en tant qu'intérimaire du 10 au 13 octobre 2016, du 19 au 23 octobre 2016, en date du 9 novembre 2016 et encore à partir du 21 novembre 2016.

Aux termes de son appel incident, il demande encore à la Cour, par réformation du jugement a quo, de condamner son ancien employeur au paiement du montant de 14.922,98 euros, à titre d'arriérés de salaire, de débouter l'appelante de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, et de la condamner au paiement de ce même montant sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'au frais et dépens des deux instances.

A l'audience du 18 octobre 2022, à laquelle l'affaire avait été fixée pour plaidoiries, les mandataires des parties ont marqué leur accord à ce qu'il soit procédé conformément aux dispositions de l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile.

## **Appréciation de la Cour**

### Le licenciement

- *La précision des motifs de licenciement*

L'article L.124-5 (2) du Code du travail dispose « *l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

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 (Cour de Cassation, 12.12.1992, arrêt 30/92).

A la lecture des motifs de licenciement exposés ci-avant, il résulte que tant l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.), que les restructurations de l'entreprise en vue d'un meilleur rendement, ne sont pas détaillées avec la précision légalement requise.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a écarté ces motifs pour défaut de précision.

Seul le motif basé sur l'absence injustifiée du 2 juillet 2016 ayant été exposé avec la précision requise aux termes de l'article L.124-5 (2) précité, est partant à examiner quant son caractère réel et sérieux, tel que retenu à bon droit par le jugement du tribunal du travail qui est encore à confirmer sur ce point.

- *Le caractère réel et sérieux de l'absence injustifiée*

Pour qu'un motif soit réel, il faut qu'il corresponde à la vérité et qu'il soit établi.

En cas de contestation, la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur, aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Aux termes de l'alinéa 3 de l'article L.233-6 du Code du travail, les absences pour cause de maladie sont assimilées à des journées de travail effectif.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) était en congé de maladie le vendredi 24 juin 2016 (pièce 9 de la farde de Maître AVOCAT2.)), et que son ancien employeur n'a pas contesté avoir été dûment informé de cette absence par remise du certificat de maladie en date du 16 juin 2016, soit le premier jour de sa maladie.

L'absence de PERSONNE1.) en date du 24 juin 2016 n'était dès lors pas injustifiée, et il n'a pas pu bénéficier de cette « journée de pont », qui pour lui est à assimiler à une journée de travail effectif.

Aucun document du dossier n'établit par ailleurs que PERSONNE1.) aurait été informé par son ancien employeur de l'obligation de prester un travail le samedi 2 juillet 2016, en récupération de cette « journée de pont ».

L'offre de preuve par témoins formulée à titre subsidiaire par la société ORGANISATION1.) au dispositif de son acte d'appel et tendant à faire établir que « *contrairement à l'allégation de Mme PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale du 28 novembre 2016, Madame PERSONNE3.), l'ancienne secrétaire, n'a jamais confirmé à personne que Monsieur PERSONNE1.) n'avait pas besoin de venir travailler le 2 juillet 2016.*

*Il était prévu que Monsieur PERSONNE1.) travaille le jour du 2 juillet 2016, et en pleine connaissance de cause, ce dernier ne s'est pas présenté à son poste de travail, ni excusé pour son absence », n'est dès lors pas pertinente, pour ne pas tendre à prouver l'information donnée à PERSONNE1.), dans le contexte de la présente affaire, de son obligation de venir travailler le samedi 2 juillet 2016, ceci d'autant plus qu'au vu des fiches de salaire, le samedi n'était pas un jour de travail habituelle pour ce salarié (fiches de salaire des mois de juin à août 2016, pièce 5 de la farde de Maître AVOCAT2.)). Par ailleurs, l'offre de preuve n'indique ni les personnes qui auraient informé PERSONNE1.) de son obligation de venir travailler le samedi 2 juillet 2016, ni la façon dont cette information aurait été transmise au salarié.*

Faute pour la société ORGANISATION1.) d'établir la réalité de l'absence injustifiée reprochée à son ancien salarié, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a jugé abusif le licenciement avec préavis décidé le 4 juillet 2016 à l'encontre de PERSONNE1.).

L'examen du caractère sérieux de ce motif n'est dès lors plus utile.

Les dommages et intérêts

- *le préjudice matériel*

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, l'indemnisation à laquelle peut prétendre un salarié est fixé par les juridictions du travail en tenant compte du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

En l'espèce, il résulte de ce qui a été exposé devant la juridiction de première instance (page 9 du jugement entrepris), que l'appelant a posé de nombreuses candidatures (48), entre les mois de juillet 2016 et mars 2017. Aucun élément du dossier ne permet par ailleurs de douter de l'envoi effectif de ces demandes d'emploi.

Même en tenant compte du fait que l'appelant a travaillé en tant qu'intérimaire du 10 au 13 octobre 2016, du 19 au 23 octobre 2016, en date du 9 novembre 2016, et à partir du 21 novembre 2016 (pièces 11 et 12 de la farde de Maître AVOCAT2.)), il y lieu de fixer la période de référence à deux mois, à partir de la fin du préavis, en tenant compte de l'âge de l'appelant, de sa formation et de son expérience professionnelle, par confirmation du jugement déféré.

Ce jugement est encore à confirmer, par adoption des motifs, en ce qu'il a alloué le montant de 3.154,68 euros à PERSONNE1.) à titre de d'indemnisation de son préjudice matériel, en tenant compte de sa rémunération, équivalant au salaire social minimum qualifié et des montants touchés de la part de « Pôle emploi » (fiches de paie, pièces 5, et décompte « Pôle emploi », pièce 10 de la farde de Maître AVOCAT2.)).

- *le préjudice moral*

Il est incontestable qu'un licenciement abusif porte nécessairement atteinte à la dignité d'un salarié.

En tenant compte des circonstances du licenciement, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fixé l'indemnisation du préjudice moral subi, ex aequo et bono, au montant de 1.200 euros.

Le jugement entrepris est dès lors également à confirmer sur ce point.

#### Les arriérés de salaire

Il ressort du jugement déféré qu'à l'audience du 7 juin 2021, PERSONNE1.) avait réclamé le montant de 14.922,95 euros, en reprochant à la société ORGANISATION1.) de ne pas lui avoir payé le salaire social minimum qualifié.

Aux termes des conclusions notifiées le 23 janvier 2022, l'intimé demande la réformation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré cette demande irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

*L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Il ressort de la lecture de la requête introductive d'instance du 29 juin 2017, que la demande relative aux arriérés de salaire, n'y figurait pas.

Procédant d'une autre cause que la demande relative au paiement de l'indemnisation du préjudice matériel réclamé en raison d'un licenciement abusif, cette demande de PERSONNE1.) doit être déclarée irrecevable pour constituer une demande nouvelle, par confirmation du jugement déféré.

#### L'exécution provisoire

Le jugement déféré n'ayant pas traité des salaires échus, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il n'a pas ordonné l'exécution provisoire.

#### Les indemnités de procédure

L'appelante ayant succombé à l'instance et devant 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 n'est pas fondée, tant pour

la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande de l'intimé sur base de l'article précité, est fondée pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l. en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction à Maître AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER2.).

