

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 135/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit décembre deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00886 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de Luxembourg, du 7 juillet 2021,

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

et :

la société anonyme ORGANISATION1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

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

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 juillet 2022.

PERSONNE1.) a été engagé, en qualité d'imprimeur, par la société anonyme ORGANISATION1.) s.a. (ci-après la société ORGANISATION1.)) suivant contrat de travail à durée indéterminée, prenant effet le 15 octobre 2017

En date du 17 mars 2020, il a été licencié avec un préavis de deux mois, courant du 1^{er} avril au 31 mai 2020.

En réponse à une demande datée du 27 mars 2020, les motifs du licenciement lui ont été communiqués par courrier du 22 avril 2020, libellé comme suit :

Les motifs du licenciement ont été contestés par le mandataire de PERSONNE1.), suivant courrier daté du 11 juin 2020.

La société ORGANISATION1.) reprochait à PERSONNE1.) des erreurs commises lors de l'exécution de quatre commandes de clients, lesquelles erreurs auraient rendu nécessaire le renouvellement total ou partiel des impressions.

D'autre part, la société ORGANISATION1.) reprochait à PERSONNE1.) un manque de motivation et de rapidité dans l'exécution des travaux, et un certain manque d'égards pour ses collègues de travail.

Enfin, la société ORGANISATION1.) lui demandait la restitution du montant de 3.784,83 euros, au titre de salaire payé en trop, suite à la non-remise de sa carte d'imposition.

PERSONNE1.) a retrouvé un emploi, pour une rémunération moindre, à partir du 1^{er} juin 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg, en date du 3 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité pour dommage matériel : 8.281,20 euros,
- Indemnité pour dommage moral : 5.000,00 euros.

Sur ces montants, il réclamait en outre les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicitait enfin la condamnation de son ancien employeur à lui remettre un certificat de travail, sous peine d'une astreinte, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du tribunal du travail du 22 avril 2021, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande tendant à la remise du certificat de travail.

Selon PERSONNE1.), les motifs de son licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision légalement requise et ne seraient ni réels ni sérieux.

La société ORGANISATION1.) concluait au rejet de la demande et formait une demande reconventionnelle, tendant à la condamnation de son ancien salarié à lui payer le montant de 3.784,83 euros, augmenté des intérêts légaux, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La partie défenderesse soutenait que le bien-fondé des motifs du licenciement litigieux ressortirait des pièces versées aux débats, et notamment des attestations testimoniales.

Pour autant que de besoin, elle présentait une offre de preuve par témoins.

Par jugement rendu le 20 mai 2021, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 17 mars 2020 justifié et les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral non fondées.

La demande reconventionnelle de la société ORGANISATION1.) a été déclarée fondée pour le montant de 3.784,83 euros, outre les intérêts légaux.

PERSONNE1.) a encore été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Les parties au litige ont été déboutées de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement relatifs aux quatre commandes, avaient été énoncés avec la précision requise par l'article L.124-5 du Code du travail.

Pour le surplus, les motifs indiqués ont été écartés pour manque de précision.

Quant au caractère réel et sérieux des quatre fautes reprochées à PERSONNE1.), la juridiction de première instance a retenu que leur réalité avait été établie à suffisance par les attestations testimoniales.

La demande reconventionnelle de la société ORGANISATION1.) n'ayant pas été contestée par PERSONNE1.), celle-ci a été déclarée fondée pour le montant revendiqué.

Par exploit du 7 juillet 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 28 mai 2021.

PERSONNE1.) demande la réformation du jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré son licenciement avec préavis du 17 mars 2020 justifié et déclaré non fondées ses demandes indemnitaires.

L'appelant sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants respectifs de 8.281,20 euros et 5.000 euros, pour réparation de ses préjudices matériel et moral.

Selon l'appelant, les motifs communiqués par son ancien employeur ne répondraient pas aux exigences légales de précision, de réalité et de sérieux.

Les fautes reprochées à l'appelant remonteraient respectivement aux 17 décembre 2018, 3 avril 2019, 9 septembre 2019 et 24 septembre 2019.

L'appelant soutient que le licenciement litigieux aurait été décidé après expiration d'un « *délai raisonnable* » et que l'absence de réaction de l'intimée pendant ce délai vaudrait « *pardon implicite* ».

PERSONNE1.) fait valoir qu'il n'a, au préalable, jamais fait l'objet d'aucune sanction de la part de l'intimée.

« Aucune exécution défectueuse systématique ne (pourrait) être reprochée à l'appelant ».

Les fautes invoquées par l'intimée ne seraient pas de nature à justifier une mesure de licenciement.

Les attestations testimoniales prises en compte par la juridiction de première instance manqueraient de l'objectivité et de l'impartialité requises et devraient être écartées par la Cour.

L'appelant évalue son dommage matériel au montant de 8.281,20 euros, sur base d'un salaire mensuel de 3.330,20 euros, d'une période de référence de six mois, et de la différence entre le salaire susmentionné et le salaire payé par son nouvel employeur sur cette même période de six mois, ce dernier salaire s'élevant au montant de 1.950 euros.

Pour étayer sa demande en réparation du dommage moral, évalué à 5.000 euros, l'appelant invoque le caractère vexatoire du licenciement, les tracasseries liées à la recherche d'un nouvel emploi et la *« confrontation à un avenir professionnel et financier incertain »*.

En ce qui concerne le montant de 3.784,83 euros, réclamé à titre reconventionnel par l'intimée, l'appelant demande la compensation entre ce montant *« et la condamnation qui sera prononcée à l'encontre de l'employeur pour licenciement abusif »*.

La société ORGANISATION1.), partie intimée, conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Les motifs communiqués à l'appelant seraient d'une précision suffisante.

Ils reposeraient sur l'insuffisance professionnelle de ce dernier, laquelle constituerait un motif légitime de licenciement.

Les quatre erreurs dans l'impression des commandes mentionnées dans la lettre de motifs, seraient établies au vu des attestations testimoniales versées par l'intimée et manifesteraient cette insuffisance professionnelle.

Pour autant que de besoin, l'intimée demande l'audition des auteurs desdites attestations.

La société ORGANISATION1.) donne à considérer que, si certaines fautes ont précédé le licenciement litigieux de plusieurs mois, celui-ci ne pouvait intervenir entre le 1^{er} novembre 2019 et le 16 mars 2020, en raison de l'arrêt de maladie de l'appelant et soutient que, d'une manière générale, « *ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant* ».

L'intimée conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral, dans leurs principes et dans leurs *quanta*.

Dans un ordre subsidiaire, la société ORGANISATION1.) conclut, concernant plus particulièrement le préjudice matériel litigieux, à la fixation d'une période de référence de deux mois et fait valoir que cette période correspond à la période de préavis pendant laquelle l'appelant était dispensé de travail.

Quant à la demande reconventionnelle, l'intimée souligne que l'appelant ne conteste pas la condamnation au paiement de la somme de 3.784,83 euros, outre les intérêts légaux, prononcée à son encontre.

Chacune des parties au litige réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Concernant le licenciement avec préavis, l'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose que si le salarié a demandé, comme en l'espèce, les motifs de son licenciement conformément aux dispositions pertinentes, 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 de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux* ».

En cas de litige, l'employeur ne peut se référer qu'aux seuls motifs énoncés dans la lettre de licenciement ; il ne peut invoquer valablement, par la suite, des motifs nouveaux.

Aussi l'article L. 124-11 (3) du Code du travail ne permet-il à l'employeur de n'apporter, en cours d'instance, que « *des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* ».

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, d'une part, 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 dont l'employeur se prévaut en justice, d'autre part.

Dans sa lettre du 22 avril 2020 (pièce n° 4 de la farde I de l'appelant) l'intimée reproche, en premier lieu, à l'appelant d'avoir, par quatre fois, mal exécuté des commandes de clients, en spécifiant, pour chaque exécution non conforme, l'auteur de la commande, la date à laquelle la faute reprochée à l'appelant aurait été commise, la nature de celle-ci et l'étendue des conséquences dommageables qui en seraient résulté.

Les motifs y relatifs répondent dès lors à l'exigence légale de précision, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à bon droit.

En revanche, les autres reproches formulés dans ce même courrier concernant le manque de motivation et de rapidité de l'appelant et son manque d'égards pour ses collègues de travail, formulés en termes excessivement vagues et généraux, ne sauraient être qualifiés de motifs précis au sens de l'article L. 124-5 (2) précité du Code du travail.

Les motifs retenus comme suffisamment précis relèvent de ce qui est communément appelé l'insuffisance professionnelle, autrement dit l'inaptitude du salarié à exercer, de façon satisfaisante, les fonctions qui lui ont été confiées par son employeur, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

La preuve de l'insuffisance professionnelle suppose, en général, la constatation par l'employeur d'une succession de faits, sur une certaine durée, de nature à la caractériser.

Aussi ne saurait-on faire grief à l'intimée d'avoir observé l'appelant pendant plusieurs mois, sans réagir par une sanction disciplinaire, et de n'avoir décidé le licenciement de l'appelant qu'après la constatation de la quatrième faute.

D'autre part, il convient d'avoir égard au fait qu'il est interdit à l'employeur, dûment informé de l'incapacité de travail de son salarié, de lui notifier la résiliation de son contrat de travail (article L. 121-6 du Code du travail).

Il s'ensuit que l'appelant ne saurait se prévaloir de la période qui s'étend du 1^{er} novembre 2019 au 16 mars 2020, pendant laquelle il était en congé de maladie et bénéficiait de la protection légale contre le licenciement, pour reprocher à l'intimée d'avoir tardé à prononcer le licenciement litigieux.

L'intimée entend prouver la réalité des quatre fautes reprochées à l'appelant et les préjudices qu'elles lui auraient causés par les attestations testimoniales établies respectivement par PERSONNE2.) (cf. pièce n° 9 de la farde I de l'intimée) PERSONNE3.) (cf. pièce n° 10 de la même farde) et PERSONNE4.) (cf. pièce n° 11 de la farde II de l'intimée) ainsi que par des pièces illustrant et documentant les erreurs reprochées à l'appelant.

L'appelant demande à la Cour d'écartier ces attestations testimoniales, en faisant valoir qu'elles émanent de salariés de l'intimée et que ces derniers manquent de l'impartialité et de la neutralité requises.

A moins d'être partie au procès ou d'être frappée d'une incapacité de témoigner, toute personne peut être entendue comme témoin ou délivrer une attestation testimoniale recevable (article 399 et suivants du Nouveau Code de procédure civile).

Les auteurs des attestations litigieuses, ne sont pas parties à la présente instance et il n'est pas affirmé qu'ils seraient frappés d'une incapacité de témoigner, de sorte que lesdites attestations sont recevables.

L'appelant ne se prévaut d'aucun élément probant de nature à contredire la teneur desdites attestations.

Ensemble avec les pièces versées, les attestations testimoniales PERSONNE4.) et PERSONNE2.) établissent les fautes aux conséquences préjudiciables significatives reprochées à PERSONNE1.) dans l'exécution des commandes ORGANISATION2.), en date du 17 décembre 2018, ORGANISATION3.), en date du 3 avril 2019, ORGANISATION4.), en date du 9 septembre 2019 et ORGANISATION5.), en date du 24 septembre 2019.

Celles-ci caractérisent l'insuffisance professionnelle de l'appelant et justifient son licenciement avec préavis, ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit, pour des motifs que la Cour fait siens.

Le licenciement litigieux étant justifié, il y a lieu de confirmer pareillement le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré infondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

En l'absence de contestation proprement dite de la créance d'un montant de 3.784,83 euros, outre les intérêts légaux, affirmée par l'intimée, il n'y a pas non plus lieu à réformation du jugement déféré sur ce point.

Comme l'appelant succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Faute pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, elle est à débouter de sa demande formée sur cette base légale.

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,

partant, confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société anonyme ORGANISATION1.) SA de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me 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 GREFFIER1.).