

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 87/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00624 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 1^{er} juillet 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés 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-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelant par incident,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 27 octobre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat, intervenu en date du 29 avril 2021, et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer, suivant décompte actualisé à l'audience, principalement, les sommes de 4.817,50 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 11.818,27 euros et de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis sinon, subsidiairement, les sommes de 2.408,75 euros à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement et de 5.000 euros à titre de dommage moral, le tribunal du travail de Luxembourg a par jugement contradictoire du 6 mai 2022, déclaré ledit licenciement abusif et condamné la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) les montants de 4.817,50 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 500 euros à titre de préjudice moral et de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure, tout en déboutant le salarié de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a retenu que le premier motif du renvoi, à savoir que le salarié, afin de parfaire une commande dont il fut chargée, ait « *pioché dans la commande préparée* » par un collègue de travail, n'est ni établi, ni réel et sérieux.

Quant au deuxième reproche formulé à l'égard de PERSONNE1.), à savoir d'avoir prononcé, dans un accès de colère, devant des clients, les mots « *Quelle boîte de merde...c'est vraiment une boîte de merde ici* », le tribunal du travail a constaté que les propos tenus constituent un fait isolé et ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée au regard de l'ancienneté du requérant et du fait que son congédiement a été considéré comme abusif.

La demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée au vu de « *l'absence de pièces certifiant la recherche active d'un nouvel emploi dans son domaine d'activité* ».

Du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, le montant de 500 euros à titre d'indemnisation de son dommage moral lui a été alloué.

La société anonyme SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement du 6 mai 2022, lui notifié le 3 juin 2022, par exploit d'huissier du 1^{er} juillet 2022.

L'appelante estime que la réalité des motifs du licenciement est établie par les attestations testimoniales versées en cause et les aveux du salarié quant aux propos tenus.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par audition de témoins qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Elle considère que les faits en cause sont de nature à ébranler la confiance devant exister entre un employeur et un salarié et que le licenciement litigieux est dès lors justifié.

En conséquence, les demandes indemnitaires seraient à rejeter, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel en la pure forme et au délai, conteste avoir « *pris* » dans la commande vendue par un collègue de travail des couvre-murs et de les avoir utilisés pour sa propre commande.

Il estime que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), qui est contestée pour « *émaner d'un employé qui œuvre sous les ordres de l'appelante* », manquerait de précision et ne permettrait, en aucun cas, de confirmer la réalité des faits.

Il précise qu'il incombait aux vendeurs et employés de gérer le stock et les ventes. En tant que premiers interlocuteurs du client, il appartiendrait à ceux-ci d'enregistrer les commandes et de les transmettre aux magasiniers.

Il serait injuste et malhonnête de mettre à sa charge, en qualité de magasinier, un dysfonctionnement interne.

Si l'intimé admet avoir tenu les propos incriminés, il explique qu'il les a prononcés après avoir été vexé et humilié en public. Il considère que le tribunal du travail a retenu à juste titre que ceux-ci ne justifient pas un renvoi avec effet immédiat.

Il fait encore valoir que le licenciement serait irrégulier en la forme pour ne pas avoir été précédé d'un entretien préalable alors que l'appelante emploie plus de 150 personnes.

L'intimé déclare relever appel incident « *concernant la précision des motifs* » et demande à la Cour de retenir que l'absence de précision des motifs du congédiement vaut absence de motivation, de sorte que le licenciement est à considérer comme abusif de ce seul fait.

Il interjette encore appel incident en ce que sa demande en indemnisation de son préjudice matériel a été rejetée et en ce que seulement le montant de 500 euros lui a été alloué à titre de dommage moral. Il sollicite l'allocation des montants de 11.818,27 euros et 5.000 euros de ces chefs. Il affirme avoir tenté de minimiser son préjudice en essayant de se reconvertir professionnellement.

Il sollicite la confirmation du jugement entrepris pour le surplus.

Il requiert finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, la société anonyme SOCIETE1.) souligne que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) est conforme aux dispositions légales et qu'elle doit dès lors être déclarée recevable.

Elle dément énergiquement toute agression ou humiliation de l'intimé de la part de PERSONNE2.).

Elle conteste l'ensemble des revendications financières adverses pour lesquelles appel incident a été relevé tant dans leurs principes que dans leurs quanta.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 1^{er} juillet 2022 par la société anonyme SOCIETE1.) contre le jugement du 6 mai 2022, lui notifié le 3 juin 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.) « *concernant la précision des motifs* » en ce qu'il tend à voir déclarer le licenciement abusif pour absence de précision de ses motifs valant absence de motivation, est à déclarer irrecevable.

Néanmoins, alors qu'un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense, les arguments développés par le salarié à cet égard seront analysés ci-dessous.

L'appel incident, relevé dans les formes légales, est recevable pour le surplus.

Quant au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 29 avril 2021

Le tribunal du travail, après avoir rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement, a considéré à bon droit qu'il découle de la lecture de la lettre du 29 avril 2021, qui indique la nature des fautes reprochées, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les noms des personnes impliquées, que les motifs indiqués répondent aux exigences de la loi et de la jurisprudence.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs a dès lors été rejeté à bon droit.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, précise que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous*

les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement ».

La Cour constate que dans sa lettre de contestation du licenciement, datée du 3 mai 2021, PERSONNE1.) relate les faits comme suit :

« Vous indiquez sur la lettre que je n'avais pas préparé la commande et que je me suis servi dans une commande préparée par un de mes collègues, ce qui est totalement faux car ma commande était préparée. Lorsque j'ai dû charger le camion de cette commande c'est là que j'ai remarqué qu'elle ne se trouvait plus à l'emplacement ou je l'avais mise. Après avoir discuté avec mes collègues nous l'avons retrouvé dans une autre préparation. En concertation avec mon responsable, j'ai eu la consigne de reprendre le matériel pour livrer M. PERSONNE3.), ce que j'ai fait. Tous mes collègues étaient informés de cet incident, dont M. PERSONNE4.) (...). »

Au vu de ce courrier, la matérialité des faits reprochés à la base du premier motif du congédiement est établie, le salarié restant par ailleurs en défaut de prouver ou d'offrir en preuve les faits de justification invoqués.

Il en est de même de ceux relatifs au second motif, dès lors que l'intimé ne conteste pas avoir tenu le 28 avril 2021 les propos incriminés.

L'offre de preuve, par audition des personnes ayant rédigé une attestation testimoniale, est dès lors à rejeter pour être superfétatoire.

Le fait, isolé, pour un salarié de prendre du matériel dans une commande préparée par un collègue de travail, afin de compléter une commande dont il était en charge, même si ce comportement dénote une certaine déloyauté, ne revêt cependant pas la gravité que lui prête l'employeur.

En effet, l'employeur reste en défaut d'invoquer et a fortiori de prouver des conséquences dommageables résultant du fait que le client PERSONNE5.) n'a pas, dans un premier temps, vu sa commande honorée en son intégralité, PERSONNE2.) précisant dans son attestation que ce dernier « a reçu son solde de matériel le 3 mai 2021 », donc seulement 5 jours plus tard.

Pour apprécier la gravité des propos tenus par l'intimé le 28 avril 2021, non contestés par celui-ci, il y a lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été tenus.

D'après l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), les paroles litigieuses ont été prononcées au cours d'une altercation entre PERSONNE2.) et l'intimé, alors que ce dernier se voyait accusé d'avoir commis une faute professionnelle et qu'il considérait les reproches comme injustifiés. Elles n'ont pas été adressées directement à l'employeur, mais à un collègue de travail, dont il n'est, pour le surplus, pas soutenu qu'il ait été le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.).

Dans ces conditions, le comportement de l'intimé en date du 28 avril 2021, qui constitue un fait isolé, ne revêt pas un caractère de gravité suffisante pour justifier un renvoi immédiat, ni pris isolément, ni même ensemble avec le premier motif du licenciement.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux abusif.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

Le jugement déferé a alloué à juste titre à PERSONNE1.), abusivement licencié, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (2 x 2.408,75 =) 4.817,50 euros, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail, eu égard à son ancienneté inférieure à cinq ans.

Préjudice matériel

PERSONNE1.), appelant sur incident, demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur une période de référence allant jusqu'au 25 mars 2022 et réclame à ce titre la somme de 11.818,27 euros. Il affirme avoir tenté de minimiser son préjudice matériel en ayant tenté une reconversion professionnelle. Il estime ne pas moins mériter une réparation qu'un salarié qui recherche pendant plusieurs mois un nouvel emploi.

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

Comme l'a rappelé à juste titre la juridiction du premier degré, si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que

possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Cependant, la simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le salarié licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

Certes, un salarié licencié n'est pas contraint de rechercher forcément un nouvel emploi salarié. Il peut également se mettre à son propre compte. Il n'incombe cependant pas à l'employeur de supporter le préjudice supplémentaire que subit le salarié au cas où la création de son entreprise nécessite plus de temps que la recherche d'un emploi salarié.

Il résulte des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) s'est inscrit dès le 7 mai 2021 en tant que demandeur d'emploi au pôle emploi et qu'il a pris un rendez-vous afin de participer à une formation en vue de la création d'une entreprise, dénommée « accompagnement Activ'Créa- émergence ».

Il n'affirme pas et a fortiori ne justifie pas avoir recherché activement un emploi salarié.

Il reste également en défaut de prouver qu'il aurait honoré le rendez-vous pris en vue de la formation susmentionnée et poursuivi cet accompagnement.

Compte tenu de ces éléments et eu égard notamment à l'âge du salarié au moment du licenciement (41 ans), à la nature de l'emploi et à la situation sur le marché du travail à l'époque du licenciement, la Cour fixe à deux mois à partir de la date de la fin de son contrat de travail à l'époque du licenciement, la période pendant laquelle son dommage matériel peut légitimement être mis en relation causale avec le licenciement. Cette période étant entièrement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, la demande en réparation d'un dommage matériel proprement dit est à rejeter.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel incident interjeté sur ce point n'est pas fondé et que le jugement déferé est à confirmer sous ce rapport.

Préjudice moral

PERSONNE1.) affirme avoir été très affecté sur un plan psychologique par les accusations sans fondement de son ancien employeur. Il demande l'allocation du montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Compte tenu des circonstances du licenciement, mais également de la faible ancienneté de l'intimé dans l'entreprise d'un an et demi au moment du licenciement, son préjudice moral a été fixé, à juste titre, au montant de 500 euros.

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

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société anonyme SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées, non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande de l'intimé en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée pour le montant de 2.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal de la société anonyme SOCIETE1.) recevable,

déclare l'appel incident de PERSONNE1.) « *concernant la précision des motifs* » irrecevable,

déclare l'appel incident formulé par PERSONNE1.) recevable pour le surplus,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 2.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de M^e Luc MAJERUS, 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.