

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 125/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf novembre deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00548 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 23 mai 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée VOGEL AVOCAT sàrl, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, demeurant professionnellement à L-1660 Luxembourg, 74, Grand-rue, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

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 procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

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-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 février 2023.

PERSONNE1.), au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), a été licencié avec préavis en date du 7 avril 2021. Son employeur lui reproche de ne pas avoir porté, en période de pandémie du Covid-19, un masque dans le cadre d'entretiens avec la hiérarchie, faits considérés comme constituant un comportement inacceptable.

Saisi le 7 septembre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir déclarer abusif ledit licenciement et à la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses indemnités de ce chef, une indemnité de procédure, et lui rembourser ses frais et dépens, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 21 avril 2022, déclaré

ledit licenciement abusif et condamné l'employeur au paiement du montant de 2.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi. Le salarié a été débouté du surplus de ses demandes.

Il a encore donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler.

La juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de motivation du licenciement, ainsi que le fait litigieux du 6 avril 2021 pour être postérieur à la convocation à l'entretien préalable du 1^{er} avril 2021, a considéré que *« pour le fait qui se serait déroulé lors d'un entretien début mars 2021 et celui du 16 mars 2021, la partie défenderesse n'a apporté aucun élément de preuve »*. Elle a ensuite décidé qu'*« il n'est pas établi par les éléments du dossier quel a été le contenu exact de la dérogation donnée par l'employeur à PERSONNE1.) au sujet de la dispense du port du masque et s'il lui a été bien expliqué que le port du masque serait obligatoire dans l'hypothèse de l'impossibilité de tenir la distance sociale »*. Elle a retenu ensuite que *« l'entière des faits reprochés au requérant dans la lettre de motivation n'est pas établi de sorte que le fait du 31 mars 2021 est à considérer comme fait isolé qui, en raison de l'ancienneté de service et l'absence d'antécédents disciplinaires, ne saurait justifier à lui seul, un licenciement avec préavis »*.

Pour débouter le salarié de sa demande en réparation de son préjudice matériel, le tribunal du travail a estimé qu'*« étant donné d'une part que le requérant ne justifie pas avoir accompli des diligences suffisantes pour rechercher un nouvel emploi en profitant de la dispense de travail lui accordée par l'employeur et que d'autre part, il a choisi de se réorienter professionnellement, PERSONNE1.) n'a subi aucun préjudice matériel en relation causale avec son licenciement »*.

Du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, le montant de 2.000 euros lui a été alloué à titre d'indemnisation de son dommage moral.

PERSONNE1.) a interjeté appel limité de ce jugement du 21 avril 2022, par exploit d'huissier du 23 mai 2022.

Il affirme avoir accompli toutes les diligences nécessaires pour retrouver le plus vite possible un nouvel emploi. Ne disposant pas de diplômes, sa réorientation professionnelle n'aurait pas été un choix, mais dictée par la volonté de ne pas rester au chômage.

Il demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur une période de référence allant jusqu'au 24 octobre 2024 et réclame, à titre de réparation de son préjudice matériel, la somme de 32.731,20 euros, correspondant à la différence entre la moyenne mensuelle de son ancien salaire et le montant de sa nouvelle rémunération, calculée sur 36 mois, soit pendant la durée du contrat d'apprentissage.

Il demande de porter le montant lui accordé à titre de réparation de son préjudice moral au montant de 5.000 euros, au vu de son ancienneté de services et des angoisses subies en relation avec son avenir incertain.

Il requiert une indemnité de procédure de 3.500 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions du 14 octobre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme et interjette appel incident limité contre le jugement du 21 avril 2022, en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement en cause et l'a condamnée au paiement d'une indemnité pour réparation du préjudice moral, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Elle estime que les faits reprochés au salarié sont établis. A titre subsidiaire, les faits repris dans la lettre de motifs sont offerts en preuve.

Elle soutient que les motifs invoqués sont suffisants et sérieux pour justifier un licenciement avec préavis. Elle reproche à son ancien salarié d'avoir fait preuve d'un manque de discipline et de respect flagrant et répété, notamment par rapport aux mesures de protection obligatoires prises au sein de l'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.

Elle considère à cet égard que le certificat médical versé par l'appelant au principal, le dispensant du port du masque, est contredit par celui établi, à sa demande, par le médecin du *Service de Santé au Travail de l'Industrie*.

Elle demande en conséquence, par réformation du jugement déféré, de déclarer le licenciement justifié et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés à titre de réparation des préjudice matériel et moral. Elle fait notamment valoir que l'appelant n'aurait pas entrepris la moindre recherche d'emploi, hormis celles effectuées

dans le cadre de sa réorientation professionnelle. Or le choix de l'appelant de se réorienter professionnellement ne serait pas imputable à l'intimée.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 3.000 pour les deux instances.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, par adoption des motifs des juges de première instance. Il rappelle que son médecin avait jugé le port d'un masque contre-indiqué au vu de ses pathologies. Il souligne qu'il n'existait aucun problème nécessitant la convocation de plusieurs réunions.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a aucune revendication à faire valoir en l'état actuel de la procédure.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 23 mai 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 21 avril 2022, lui notifié le 28 avril 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Il convient de constater, à titre liminaire, que la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi, n'est plus contestée en instance d'appel.

La Cour note encore que le jugement du 21 avril 2022 n'est pas entrepris en ce qu'il a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité de départ et d'un montant de 3.000 euros au titre de frais non compris dans les dépens.

Il y a lieu de donner acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a aucune revendication à faire valoir en l'état.

Quant au bien-fondé du licenciement

Suivant l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, le licenciement avec préavis doit reposer sur un ou des « *motifs liés à l'aptitude ou à la*

conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. »

PERSONNE1.) était occupé en qualité de « *Produktions-Mitarbeiter in der Abteilung Tabakaufbereitung* ».

Il lui est reproché d'avoir fait preuve d'un manque de discipline et de respect flagrant et répété des mesures de protection obligatoires prises au sein de l'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 en refusant de porter un masque de protection lors de réunions.

Le salarié bénéficiait d'un certificat médical le dispensant de l'obligation du port d'un masque, en raison d'une « *peur de suffocation* » et d'un risque « *de souffrir de polyglobulie* ».

Il résulte encore de la fiche d'examen du Service de Santé au Travail de l'Industrie, établie par le docteur Marianne P. en date du 11 mars 2021, que pour raison médicale le port du masque par PERSONNE1.) est à limiter « *aux moments où il est nécessaire (respect des distances impossible)* ».

A noter que ce deuxième avis médical ne dément pas le premier et que par ailleurs, en cas de divergence entre deux avis médicaux, rien ne permet de faire prévaloir l'un sur l'autre.

Il est encore constant en cause que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avait accordé à son salarié une dispense du port du masque sur le lieu de travail, mais « *uniquement dans les cas où [il se retrouvait] seul face à la machine slicer, hachoir* » et sous réserve de se tenir à distance de ses collègues de travail.

Le contenu exact de cette dérogation accordée à PERSONNE1.) ne résulte pas des éléments du dossier et n'est pas précisé par l'appelant sur incident.

Face aux contestations de son salarié niant tout « *problème* » dans les relations de travail, l'employeur ne donne toujours pas de précisions, en instance d'appel, sur les difficultés causées par le refus du salarié de porter un masque.

Il ne précise pas non plus, pourquoi, en pleine période de pandémie sanitaire, en raison de laquelle il était recommandé d'éviter les réunions, il croyait nécessaire d'organiser plusieurs entretiens en présentiel, de surcroît avec plusieurs personnes, en choisissant comme lieu de réunion un local ne

permettant pas de respecter les distances minimales de deux mètres en vigueur à l'époque. L'employeur se contente de contester « *que de tels entretiens auraient été faits sans raison valable* ».

Il n'invoque d'ailleurs pas une impossibilité d'organiser une entrevue audiovisuelle et n'affirme pas ne pas disposer d'une salle de réunion aux dimensions permettant de respecter les règles sanitaires en vigueur à l'époque.

Il est rappelé que le salarié était détenteur d'un certificat médical renseignant que le port du masque était contre-indiqué pour lui et qu'il bénéficiait d'une dispense du moins partielle de la part de son employeur.

L'appelant présentait une ancienneté supérieure à dix ans et n'avait jamais fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

Dans ces circonstances, le comportement reproché au salarié, à le supposer établi, ne revêt pas le caractère de gravité justifiant un licenciement.

L'offre de preuve formulée est partant à rejeter pour défaut de pertinence.

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

L'appel incident sur ce point est dès lors à rejeter comme non fondé.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

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, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi.

En effet, il 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.

Si un salarié licencié n'est certes pas contraint de rechercher un nouvel emploi dans le domaine d'activité qui fut le sien et peut se réorienter professionnellement, il n'incombe cependant pas à l'employeur de supporter le préjudice supplémentaire né de ce choix.

Etant donné que PERSONNE1.) ne justifie pas avoir accompli des diligences suffisantes pour rechercher un nouvel emploi en profitant de la dispense de travail lui accordée par l'employeur – il ne verse que des demandes pour un stage non rémunéré – c'est à bon droit que la juridiction de première instance a considéré qu'il n'a subi aucun préjudice matériel en relation causale avec son licenciement.

L'appel principal sur ce point n'est dès lors pas fondé.

Préjudice 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 face 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 l'ancienneté de service de PERSONNE1.) dans l'entreprise, supérieure à dix ans au moment du licenciement, le préjudice moral est à évaluer *ex aequo et bono* au montant de 5.000 euros.

Il s'ensuit que, sur ce point, l'appel principal est fondé, tandis que l'appel incident est à rejeter.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, compte tenu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance, par réformation du jugement déféré.

Sur base du même motif, sa demande en allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour la somme réclamée de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant réclamé de 5.000 euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a aucune revendication à faire valoir en l'état,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée VOGEL AVOCAT, 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.