

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 149/23 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quatorze décembre deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2021-00524 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 30 avril 2021,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) 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 COGONI,

appelante par incident,

comparant par Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

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

Par contrat de travail à durée indéterminée, conclu le 20 septembre 2010, la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.)) a engagé PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.)) comme « *analyste programmeur* ».

Celle-ci a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé daté du 12 avril 2019, dont la teneur se lit comme suit :

PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement par courrier recommandé daté du 16 mai 2019.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg, en date du 26 juillet 2019, 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 qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- 1) indemnité pour réparation du dommage matériel : 33.832,20 euros
- 2) indemnité pour réparation du dommage moral : 15.000,00 euros
- 3) indemnité compensatoire de préavis : 22.548,80 euros
- 4) indemnité de départ : 6.500,00 euros

soit, au total, le montant de 77.881 euros, outre les intérêts légaux.

La requérante demandait encore la condamnation de la défenderesse à lui remettre un formulaire U1 rectifié, tenant compte des montants relatifs à l'assurance santé SOCIETE2.), et cela dans les huit jours à partir de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte.

Elle concluait enfin à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries, la requérante a demandé acte de la réduction de sa demande en réparation du préjudice matériel à la somme de 12.684,24 euros, de sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 5.638,70 euros et de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 2.000 euros.

Selon la demanderesse, les motifs du licenciement auraient été invoqués tardivement et n'auraient pas été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre du 12 avril 2019.

D'autre part, ces motifs ne seraient ni réels ni sérieux.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande et à la condamnation de son ancienne salariée à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 28.750 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Selon la défenderesse, les motifs invoqués au soutien du licenciement auraient été indiqués avec la précision requise par la loi et n'auraient pas été invoqués tardivement.

Ils correspondraient à la réalité et seraient d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le comportement gravement fautif de la requérante, en relation avec le client SOCIETE3.) (ci-après SOCIETE3.)), aurait causé à la défenderesse un préjudice évalué au montant précité.

Enfin, il n'y aurait pas lieu à rectification du formulaire U1 en relation avec la mutuelle SOCIETE2.), puisqu'il s'agirait d'un avantage en nature non soumis à des cotisations sociales.

Par jugement rendu le 23 mars 2021, le tribunal a déclaré le licenciement justifié et a débouté la requérante de ses demandes, à l'exception de celle tendant à la remise du formulaire U1 rectifié.

Il a par ailleurs rejeté les demandes respectives des parties litigantes en obtention d'une indemnité de procédure.

Par exploit du 30 avril 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 27 mars 2021.

La partie appelante demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement et de condamner SOCIETE1.) à lui payer les montants réclamés en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Elle déclare contester la précision, la réalité et le sérieux des motifs à la base de son licenciement.

Les reproches de la partie adverse auraient trait pour l'essentiel à des retards de l'ordre de 15 minutes que l'appelante aurait présenté durant sa mission auprès de la SOCIETE3.), au printemps 2018.

Ces retards ne seraient prouvés ni par la production des relevés de pointage pertinents ni autrement.

Aucune désorganisation de l'entreprise ne serait en outre prouvée.

L'appelante fait encore valoir que son lieu de résidence et sa situation familiale lui causaient des difficultés difficilement surmontables pour être présent sur son lieu de travail avant 9h15, ce que l'employeur aurait su et toléré pendant de nombreuses années.

L'appelante aurait fait de son mieux pour arriver sur son lieu de travail le plus tôt possible, après avoir déposé ses enfants à la crèche et à l'école et serait restée « *au travail plus tard le soir pour compenser* ».

Selon l'appelante, le motif réel de son licenciement résiderait dans l'initiative prise par l'appelante, le 29 mai 2018, de consulter la délégation du personnel.

En consultant la délégation du personnel, l'appelante aurait simplement fait usage d'un droit inaliénable.

Il ne s'agirait nullement d'un acte d'insubordination, contrairement à l'appréciation de la partie intimée.

L'appelante affirme s'être toujours acquittée de ses tâches professionnelles de façon irréprochable.

Concernant l'étendue de son préjudice, PERSONNE1.) soutient notamment avoir droit à une période de référence de six mois, compte tenu de son âge et de son ancienneté, et avoir souffert d'une grande inquiétude quant à son avenir professionnel.

L'appelante conteste avec insistance le bien-fondé de la demande reconventionnelle de son ancien employeur.

L'intimée n'aurait subi aucun préjudice du fait des légers retards de l'appelante, même à les supposer établis, et l'appelante n'aurait commis aucune faute intentionnelle ni négligence grave.

Elle conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chaque instance.

SOCIETE1.) conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, pour ce qui concerne les prétentions de PERSONNE1.).

Elle relève appel incident concernant la décision de la juridiction de première instance de rejeter la demande en réparation de SOCIETE1.).

Quant à l'appel principal, SOCIETE1.) soutient que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont précis, qu'ils correspondent à la réalité et qu'ils sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat de l'appelante.

Les prétentions indemnitaires de celle-ci seraient dès lors infondées.

L'intimée fait valoir que le contrat de travail en cause prévoit des horaires de travail fixes s'étendant de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30, mais qu'il stipule en outre que cet horaire de travail peut être adapté lorsque le salarié est envoyé en mission auprès d'un client.

Cette dernière hypothèse serait intervenue lors de l'intervention de l'appelante auprès de la SOCIETE3.).

Aussi l'horaire de travail adapté de la partie adverse aurait-il été beaucoup plus avantageux et flexible, en ce sens que celle-ci aurait eu pour seule contrainte d'arriver le matin entre 7h15 et 9h15 et de partir l'après-midi entre 16h15 et 18h15.

Or, dès le 15 mai 2018, l'appelante aurait présenté des retards fréquents et importants, malgré d'itératifs rappels à l'ordre, et multiplié les absences pour cause de maladie.

Du 30 mai 2018 au 28 mars 2019, la partie adverse aurait été en arrêt de travail sans interruption et l'appelante n'aurait repris le travail qu'à la suite de la décision d'aptitude au travail du médecin conseil de la CNS.

A partir du mois d'avril 2019, l'appelante aurait de nouveau accumulé les retards, parfois supérieurs à une demi-heure, voire même une heure.

L'appelante aurait été licenciée pour ses retards répétés « *au sein de la SOCIETE3.), mais également pour ses retards dans les locaux de SOCIETE1.), lors de sa reprise en mars 2019* ».

La présentation des faits par la partie adverse qui tendrait à faire accroire qu'elle aurait été licenciée pour quelques légers retards de 15 minutes serait proprement ridicule, puisqu'il s'agirait, en réalité, de retards très fréquents et importants « *allant parfois jusqu'à plus d'une heure* ».

Les retards auraient été à ce point répétés, voire systématiques, en dépit des nombreux rappels à l'ordre de l'employeur et du client de l'employeur, que le comportement de l'appelante se serait apparenté à de la « *provocation* ».

Concernant les demandes indemnitaires adverses, l'intimée conclut, principalement, à leur rejet en raison du caractère justifié du licenciement et, subsidiairement, au rejet de la demande en allocation de dommages et intérêts en raison de l'absence de préjudice en lien causal avec le licenciement.

L'intimée conteste, en particulier, toute recherche active d'un nouvel emploi par l'appelante dans les sept mois ayant suivi son licenciement.

Concernant sa propre demande en réparation, l'intimée fait valoir que le comportement répréhensible de l'appelante auprès de la SOCIETE3.), client historique d'un intérêt considérable, aurait obligé l'intimée à remplacer l'appelante auprès de la SOCIETE3.) entre le 4 juin et le 31 juillet 2018, sans facturer les prestations des remplaçants.

Il en serait résulté pour SOCIETE1.) un manque à gagner s'élevant à 28.750 euros, dont l'appelante devrait l'indemniser sur le fondement de l'article L. 121-9 du Code du travail.

L'intimée réclame enfin une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, le licenciement avec effet immédiat pour faute grave doit être effectué au moyen d'une lettre recommandée « *énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

L'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement de façon suffisamment précise, 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 inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

La lettre recommandée du 12 avril 2019 (cf. pièce n° 2 de la farde I de l'appelante) contient un énoncé détaillé de la nature et de la portée des fautes reprochées à l'appelant ainsi que des circonstances exactes de temps et de lieu dans lesquelles elles auraient été commises.

Les termes de cette lettre permettent de cerner clairement ce qui est reproché à l'appelante comme motifs à la base du licenciement litigieux, et à cette dernière d'apporter la preuve de l'inexactitude de ces reproches.

Ils décrivent également les conséquences préjudiciables en résultant pour l'employeur et qui seraient de nature à leur conférer le caractère de motif grave.

Cette lettre répond partant à l'exigence légale de précision, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à juste titre.

Aux termes de l'article 124-10 (2) du Code du travail « *est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

La Cour constate que les retards reprochés à l'appelante se sont étendus sur une longue période, qu'ils étaient fréquents et importants pendant que l'appelante était en mission auprès de la SOCIETE3.) entre le 15 mai et le 6 juin 2018, mais que l'intimée n'a pris aucune sanction à l'encontre de l'appelante mis à part un simple rappel à l'ordre en date du 30 mai 2018 (cf. pièce n° 7 de la farde de l'intimée) et qu'à l'issue d'un congé de maladie de longue durée, celle-ci a pu reprendre son travail dans les locaux de SOCIETE1.), le 1<sup>er</sup> avril 2019, en continuant de présenter des retards dont l'importance n'est pas établie par l'intimée, et cela sans faire l'objet d'un avertissement.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que le reproche de l'intimée relatif aux retards répétés de l'appelante n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations contractuelles de travail, au moment du licenciement avec effet immédiat de cette dernière, le 12 avril 2019.

D'autre part, le fait par l'appelante d'avoir consulté la délégation du personnel de la SOCIETE3.) au sujet d'une éventuelle adaptation des horaires, en date du 29 mai 2018 (cf. pièce n° 4 de la farde de I l'appelante) n'est pas de nature à constituer un acte d'insubordination ni plus généralement une faute grave, outre que ce fait n'a donné lieu à aucune sanction dans l'immédiat ni dans un délai rapproché, après que l'employeur en ait eu connaissance, le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Quant au préjudice financier que l'intimée affirme avoir subi en relation avec le comportement fautif de l'appelante, la Cour constate, au vu des explications écrites de l'intimée (cf. conclusions récapitulatives de l'intimée, page 23, paragraphe 77 et page 24, paragraphe 88) et de l'échange de courriels entre le dirigeant de SOCIETE1.) et son interlocuteur auprès de la SOCIETE3.) (cf. pièce n° 9 de la farde I de l'intimée) que la non facturation des prestations du remplaçant de l'appelante était un « *geste commercial* » envers un client « *historique* » qui avait exprimé son mécontentement.

Si ce geste était de toute évidence motivé par des considérations commerciales liées à l'insatisfaction générée par les insuffisances de l'appelante, le manque à gagner litigieux ne présente pas pour autant de lien de causalité direct avec les retards reprochés à cette dernière.

Il est relevé par ailleurs que la réalisation du manque à gagner dont se prévaut l'intimée et qui était acquis dès le 15 juin 2018, n'a pas non plus donné lieu à une sanction quelconque de l'appelante, avant la résiliation de son contrat de travail, environ dix mois plus tard, en date du 12 avril 2019.

Il suit de là que si l'accumulation des manquements reprochés à l'appelante aurait tout au plus pu justifier un licenciement avec préavis, celle-ci ne permet pas de justifier le licenciement avec effet immédiat de l'appelante, dont il est relevé par ailleurs qu'elle présentait une ancienneté de plus de huit ans et qu'elle avait pu compter, dans le passé, sur une tolérance certaine de son employeur concernant le respect de son heure d'arrivée sur son lieu de travail.

En conséquence, le licenciement litigieux doit être déclaré abusif par réformation du jugement entrepris.

Compte tenu de son ancienneté, l'appelante a droit, premièrement, au montant non autrement contesté de 22.548,80 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, en vertu de l'article L. 124-6 du Code du travail, et deuxièmement, au montant non autrement contesté de 6.500 euros, au titre de l'indemnité de départ, en vertu de l'article L. 124-7 du même Code.

L'article L. 124-12 du Code du travail dispose qu'en cas de licenciement abusif « *la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement* ».

L'appelante réclame réparation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral.

Le salarié licencié abusivement peut prétendre à l'indemnisation d'un préjudice matériel visant à réparer la perte de revenus subie.

Il importe de rappeler qu'en application des principes généraux de la responsabilité civile, il incombe au salarié victime d'un licenciement abusif de limiter l'étendue de son dommage.

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 établir qu'il a fait son possible pour retrouver un emploi, faute de quoi la perte de revenus dont il se prévaut ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement.

La simple inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'autorité compétente est insuffisante et ne dispense pas le salarié de prendre des initiatives personnelles soutenues pour trouver un emploi de remplacement.

En l'espèce, force est de constater que l'appelante s'est inscrite à l'Agence Pôle Emploi de Thionville en mai 2019, qu'elle ne justifie d'aucune recherche d'emploi avant le mois de novembre 2019, autrement dit pendant les sept mois ayant suivi son licenciement, et que par la suite ses recherches d'emploi ont été des plus limitées (cf. pièces n°6 de la farde I de l'appelante).

Dans ces conditions, sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à rejeter comme infondée.

Le salarié licencié abusivement peut prétendre en outre à l'indemnisation d'un préjudice moral visant à réparer, d'une part, les soucis et tracasseries éprouvés en raison d'une situation matérielle et d'un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Eu égard aux circonstances ayant entouré le licenciement de l'appelante, à son âge, à son ancienneté de service et aux constatations retenues ci-dessus concernant les insuffisances de l'appelante dans sa recherche d'un nouvel emploi, la Cour fixe le montant de l'indemnité à allouer pour réparation du préjudice moral, *ex aequo et bono*, au montant de 3.000 euros.

Relevant appel incident, SOCIETE1.) demande à la Cour d'accueillir sa demande reconventionnelle, tendant à l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 28.750 euros, en principal, pour réparation du manque à gagner subi auprès de la SOCIETE3.), en raison du « *comportement hautement fautif de Madame PERSONNE1.)* ».

SOCIETE1.) fonde sa demande reconventionnelle sur l'article L. 121-9 du Code du travail qui se lit comme suit : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

Il ressort des motifs adoptés plus haut que le préjudice financier invoqué par SOCIETE1.) au soutien de sa demande reconventionnelle n'est pas en relation causale directe avec les retards reprochés à PERSONNE1.), outre que ces retards ne sont constitutifs ni d'une faute intentionnelle ni d'une négligence grave.

Il suit de là que l'appel incident est à rejeter comme infondé.

Faute pour l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci doit être déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision entreprise, que pour l'instance d'appel.

Comme l'intimée succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

La distraction des dépens ne sera prononcée que pour l'instance d'appel, puisque la représentation par un avocat à la Cour n'est pas obligatoire devant les juridictions du travail de première instance.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appel principal et incident,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), suivant lettre recommandée du 12 avril 2019,

dit fondée la demande de PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), tendant à l'allocation du montant 22.548,80 euros, en principal, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'au montant de 5.638,70 euros, en principal, à titre d'indemnité de départ,

dit la demande de PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), en réparation de son préjudice moral, fondée à hauteur de 3.000 euros et non fondée pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), en réparation de son préjudice matériel et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), le montant de 31.187,50 euros, avec les intérêts légaux à compter du 26 juillet 2019 jusqu'à solde,

déboute les parties au litige de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens des deux instances avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel à Me Carmen RIMONDINI, 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.