

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 22/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du huit février deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00372 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 23 février 2023,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par Maître Karine BICARD, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

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

Saisi le 30 avril 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 25 février 2021 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 6 janvier 2023, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 11.038,14 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, les montants de 4.851,52 et 2.000 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, ainsi que la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, a considéré, en substance, qu'il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que le salarié ait demandé à se faire licencier et que celui-ci n'a commis ni un refus d'ordre, ni un acte d'insubordination, pour retenir en conséquence que les motifs invoqués à la base du congédiement ne sont ni réels ni sérieux et conclure au caractère abusif du renvoi avec effet immédiat.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 23 février 2023.

Elle fait valoir qu'il se dégagerait clairement des messages électroniques échangés entre parties que l'intimé aurait insisté à être licencié avec préavis et commis un acte d'insubordination en refusant une mission chez le client SOCIETE2.).

Elle demande à la Cour de déclarer le licenciement litigieux régulier et justifié et, en conséquence, de débouter l'intimé de l'ensemble de ses prétentions, par réformation de la décision attaquée.

A titre subsidiaire, elle conclut au débouté des demandes indemnitaires adverses, sinon à voir ramener les montants alloués à de plus justes proportions, faisant état de ce que l'intimé avait déjà créé sa propre société, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel, conclut à la confirmation du jugement entrepris dans toutes ses dispositions.

Il conteste les reproches lui adressés et fait valoir que l'appelante avait déjà, depuis un certain temps, le projet de le licencier.

Il demande une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 23 février 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 6 janvier 2023, lui notifié le 16 janvier 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

A titre liminaire, la Cour se doit de préciser, eu égard à la demande de l'intimé de voir rejeter pour forclusion les conclusions de l'appelante notifiées le 18 septembre 2023, que, conformément à l'article 222-2, paragraphe (3), du Nouveau code de procédure civile, les délais impartis aux parties pour notifier leurs conclusions sont suspendus entre le 16 juillet et le 15 septembre, de sorte que les conclusions visées sont recevables.

Il échet encore de constater que la précision suffisante des motifs du licenciement litigieux au regard des exigences de la loi n'est plus contestée en instance d'appel.

### Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 25 février 2021

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article L.124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail 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* ».

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir, le 23 février 2021, demandé à être licencié avec effet au 31 mars 2021, c'est-à-dire à la fin de son congé parental à mi-temps et d'avoir, le 24 février 2021, refusé de

travailler, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, en tant que développeur du logiciel Java auprès d'un client important, alors pourtant que cette mission rentrait dans l'objet de son contrat de travail.

Il fait encore grief au salarié, contacté par la suite par le directeur de ce client, PERSONNE2.), de s'être borné à affirmer que l'acceptation de cette mission serait envisageable, mais ne pourrait être confirmée qu'après son retour de congé le 15 mars.

Afin d'établir ses reproches, il fait verser, comme seule pièce, l'échange, qu'il dit être complet, des minimessages échangés avec l'intimé, respectivement entre ce dernier et PERSONNE2.).

La Cour constate, à l'instar des juges de première instance, qu'il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) aurait pris une quelconque initiative dans le but de se faire licencier avec préavis.

Au contraire, il résulte de l'échange de télémessages entre l'intimé et le directeur de l'appelante, PERSONNE3.), produit aux débats, que PERSONNE1.) proteste immédiatement (« *Je n'ai pas choisi de me faire licencier.* »), lorsque son employeur évoque son accord quant à un congédiement pour le 31 mars 2021.

Le fait que l'employeur ait informé un tiers, en l'occurrence le client chez lequel l'intimé aurait dû effectuer la mission dont il est fait état dans la lettre de licenciement, du choix du salarié de « *se faire licencier à la fin de son congé parental le 31 mars* », n'établit nullement une demande exprimée en ce sens par PERSONNE1.).

Si PERSONNE3.) affirme dans un de ses messages adressés à l'intimé « *Vous avez encore écrit dans vos sms que vous souhaitez vous faire licencier* », aucun texto en ce sens venant de ce dernier n'est cependant versé.

Contrairement aux conclusions de l'appelante, il ne saurait pas non plus être déduit du refus exprimé par le salarié d'accepter un renvoi sans préavis (« *Aussi, contrairement à ce que vous avancez, je ne peux pas accepter un licenciement sans préavis, dès lors que j'accepte un accord cela me coupe tout droit au chômage.* »), que ce dernier ait lui-même « *envisagé* » un licenciement avec préavis dans le but d'avoir droit aux indemnités de chômage en France.

Tout au plus, ce message de l'intimé, lu dans son ensemble, peut laisser penser qu'il accepterait un licenciement avec préavis.

Il est constant en cause qu'au moment des faits lui reprochés, PERSONNE1.) était en congé parental à mi-temps et en congé de récréation.

Durant son congé de récréation, le salarié a droit au repos. Pendant son congé de repos, il peut ne pas suivre son travail à distance, se déconnecter et il n'est, en principe, pas obligé de répondre aux sollicitations de l'employeur.

En l'occurrence, il découle des textos échangés entre parties que l'intimé, contacté pendant son congé au sujet d'une mission auprès de la société SOCIETE2.), a joint le lendemain un des responsables de cette dernière et qu'il a été convenu de prendre contact de façon plus approfondie à la fin des congés du salarié.

Il s'ensuit qu'un refus de travail ou un acte d'insubordination à charge du salarié laisse d'être prouvé.

Il suit des développements qui précèdent que les motifs invoqués à l'appui du renvoi immédiat ne sont pas établis, de sorte qu'il devient oiseux de se prononcer sur le caractère sérieux et grave des fautes reprochées afin de justifier le licenciement en cause.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 25 février 2021.

### L'indemnisation

#### Indemnité compensatoire de préavis

Le jugement déféré a, à bon droit, alloué à PERSONNE1.), abusivement licencié, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (2 x 5.519,07 =) 11.038,14 euros, eu égard à son ancienneté inférieure à cinq ans.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait et ne se confond pas avec les dommages et intérêts réduits, le cas échéant, pour licenciement abusif.

#### Préjudice matériel

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a droit, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à la réparation des préjudices

matériel et moral subis suite au licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

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, dite période de référence, 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.

Au vu des efforts accomplis par le salarié à ce sujet (inscription comme demandeur d'emploi suite à son renvoi et reprise de son activité au sein de la société par actions simplifiée de droit français SOCIETE3.)), de sa situation familiale au moment du congédiement et du fait que le droit au congé parental prend fin en cas de cessation du contrat de travail, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé la fin de la période de référence à la fin du mois de juin 2021 et en conséquence lui avoir alloué, à titre de préjudice matériel, l'équivalent de deux mois de salaires, déduction faite des indemnités perçues en France par l'agence publique Pôle emploi.

### 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 dans la mesure où il est 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.

En l'espèce, le licenciement du salarié avec effet immédiat, pendant son congé parental, a forcément porté atteinte à son honneur et lui a causé des tracasseries quant à sa situation financière, peu importe à cet égard que l'intimé avait à ce moment déjà créé sa propre société.

Compte tenu des éléments du dossier, le jugement entrepris est à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a alloué au travailleur le montant de 2.000 euros à titre de dommage moral.

### 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 déféré, 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 confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et en considération des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, il y a lieu de condamner cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure 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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant,

confirme le jugement déféré,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel 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 1.000 euros,

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 de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Karine BICARD, 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.