

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 53/24 - III – TRAV**

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

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

**Numéro CAL-2021-00266 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 18 décembre 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Daniel SCHWARZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE2.),** demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Kalthoum BOUGHALMI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

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

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 1er août 2014, avec effet au 1er août 2014, mais avec une ancienneté remontant au 18 juin 2007, PERSONNE2.) a été engagé par PERSONNE1.) comme agent de maintenance.

Par courrier recommandé daté du 4 juillet 2016, PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail avec un préavis de quatre mois.

Par courrier recommandé du 13 juillet 2016, le salarié a sollicité les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 5 août 2016, l'employeur a communiqué à son salarié les motifs du licenciement :

Par requête déposée en date du le 12 juin 2017 au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, PERSONNE2.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement du requérant et condamner à payer à celui-ci des dommages et intérêts, d'un montant total de 150.000 euros, à raison de 100.000 euros pour réparation du préjudice matériel et de 50.000 euros pour réparation du préjudice moral.

Par jugement rendu le 5 novembre 2020, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement litigieux et dit fondée la demande en réparation du préjudice moral à hauteur de 5.000 euros, déboutant le requérant pour le surplus.

Le tribunal a rejeté la demande en réparation du préjudice matériel, au motif que le requérant ne prouvait pas avoir effectué des diligences suffisantes pour retrouver un emploi.

Parmi les nombreux motifs du licenciement indiqués par le défendeur, plusieurs motifs ont été écartés pour défaut de précision.

Concernant les motifs retenus par le tribunal, celui-ci a constaté que le défendeur ne s'était pas présenté ni fait représenter à l'audience pour établir la réalité des faits reprochés au requérant et que le licenciement devait partant être déclaré abusif.

Par exploit du 21 décembre 2020, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 9 novembre 2020. L'appelant demande à la Cour de dire la demande adverse irrecevable et, subsidiairement, infondée, par réformation du jugement entrepris.

Il conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'appelant soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de la requête adverse, motif pris de l'inobservation du délai de forclusion de trois mois pour agir en justice, prévu par l'article L. 124-11 du Code du travail.

Selon l'appelant, il s'agirait d'un délai d'ordre public qui aurait dû être vérifié d'office par la juridiction du premier degré et dont le dépassement pourrait être soulevé en instance d'appel.

L'appelant fait valoir à cet égard que les motifs du licenciement ont été communiqués à l'intimé le 5 août 2016 et que ce dernier n'a pas introduit de réclamation écrite auprès de son employeur.

La réclamation introduite auprès de Me Caroline MULLER, avocat à la Cour, serait « *inopérante* », celle-ci n'ayant « *pas qualité et / ou mandat pour recevoir ce courrier* ».

L'action en justice aurait donc été introduite tardivement.

En ordre subsidiaire, quant au fond, l'appelant soutient que les motifs du licenciement communiqués à l'intimé seraient tous énoncés avec une précision suffisante au regard des exigences de la loi et de la jurisprudence.

Ce serait partant à tort que les juges de première instance auraient écarté les motifs indiqués sous les points 3, 5, 9, 18, 20, 21 et 22.

L'ensemble des griefs formulés dans la lettre du 5 août 2016 seraient par ailleurs « *documentés* » et justifieraient le licenciement litigieux.

L'appelant approuve les juges de première instance d'avoir débouté PERSONNE2.) de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Il conclut au rejet de la demande adverse en réparation du préjudice moral, par réformation du jugement déféré.

PERSONNE2.) conclut au rejet de l'appel principal.

Relevant appel incident, il demande à la Cour de lui allouer, pour réparation de son préjudice moral, le montant de 50.000 euros et, pour réparation de son préjudice matériel, le montant de 15.341 euros, auquel il avait réduit sa demande y relative en première instance, outre les intérêts légaux.

L'intimé réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

Concernant la recevabilité de la requête introductive d'instance, l'intimé estime que l'appelant ne pourrait pas s'y opposer pour la première fois en instance d'appel, dans la mesure où il s'agirait d'une demande nouvelle, prohibée en instance d'appel.

En ordre subsidiaire, l'intimé fait valoir que le délai de forclusion a été interrompu par la lettre de réclamation adressée, en date du 10 octobre 2016, à Me Caroline MULLER, en sa qualité de mandataire de l'employeur.

L'intimé demande la confirmation du jugement attaqué en ce qu'il a écarté les motifs indiqués sous les points 3, 5, 9, 18, 20, 21 et 22 comme imprécis et reproche aux juges de première instance d'avoir considéré les autres motifs comme suffisamment précis.

L'intimé soutient que les reproches formulés dans la lettre du 5 août 2016 ne correspondent pas à la réalité.

Concernant plus particulièrement le reproche énoncé sous le point 20, de n'avoir pas informé son employeur d'absences dues à une incapacité de travail, l'intimé soutient que le contraire ressort d'une attestation testimoniale

de son supérieur hiérarchique PERSONNE3.), dont il propose, pour autant que de besoin, l'audition comme témoin.

Quant à la demande en réparation de son préjudice matériel, l'intimé soutient qu'il n'aurait pas été en mesure de rechercher activement un emploi de remplacement, parce qu'il aurait souffert d'une dépression consécutive à son licenciement, laquelle dépression serait attestée par un certificat médical.

Il estime avoir droit de ce chef à l'indemnisation de sa perte de revenus subie pendant une période de 30 mois (entre décembre 2016 et avril 2019).

Quant à l'appel incident, PERSONNE1.) soulève, en ordre principal, son irrecevabilité, eu égard au moyen tiré de la forclusion de la demande introductive d'instance et, en ordre subsidiaire, l'absence de tout préjudice dans le chef de l'intimé en raison du licenciement.

### **Appréciation de la Cour**

En faisant valoir que la juridiction du premier degré aurait dû déclarer la requête irrecevable, au motif que le requérant aurait été forclos et en demandant à la juridiction d'appel de déclarer la requête irrecevable, par réformation du jugement entrepris, l'appelant ne présente pas une demande mais un simple moyen.

L'article L. 124-11 (2) du Code du travail dispose ce qui suit :

*« L'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

Pour être utile, la réclamation écrite visée à l'alinéa 2 ne doit pas être adressée impérativement à l'employeur lui-même et peut être adressée à son avocat, dès lors que ce dernier a informé le salarié de son pouvoir de représentation concernant le licenciement en cause.

En l'espèce, Me Caroline MULLER est l'auteur, non seulement de la lettre de licenciement du 4 juillet 2016, dans laquelle elle informe le salarié de ce qu'elle « *représente* » PERSONNE1.), mais aussi de la lettre du 5 août 2016 informant PERSONNE2.) des motifs du licenciement.

Dans ces conditions, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée le 10 octobre 2016 à Me Caroline MULLER, dans laquelle l'intimé, après s'être référé à son licenciement et à la lettre du 5 août 2016, déclare contester formellement son licenciement, estimant que « *les motifs ne sont ni précis, ni réels ni sérieux* » et précisant de surcroît « *la présente vaut réclamation au sens de l'article L. 124-11 du Code du travail* », est à considérer comme réclamation valable interrompant le délai de forclusion de trois mois et faisant courir un nouveau délai d'une année.

Il suit de là que l'action en réparation de PERSONNE2.) contre son ancien employeur, du chef de résiliation abusive du contrat de travail, déposée le 12 juin 2017, n'était pas tardive et que c'est à bon droit que la juridiction du premier degré n'a pas déclaré PERSONNE2.) forclus à agir.

C'est donc également à tort que PERSONNE1.) soulève l'irrecevabilité de l'appel incident pour cause de forclusion de la partie adverse.

PERSONNE2.) estime que l'ensemble des motifs du licenciement litigieux sont imprécis.

L'article L. 124-5 (1) du Code du travail se lit comme suit : « *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 du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux* ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur (cf. Cass. 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

C'est à bon droit que la juridiction du premier degré a considéré que les motifs indiqués sous les points 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 et 21 de la lettre de licenciement répondent à l'exigence de précision de l'article L. 124-

5 (1) du Code du travail, telle qu'interprétée par la Cour de cassation et qu'il en va de même des motifs 9, 19, 20 et 22, à l'exception des reproches spécifiés dans le jugement dont appel, pour les motifs y énoncés que la Cour fait siens.

En effet, chacun desdits motifs qualifiés de suffisamment précis indique la nature de la faute reprochée à l'intimée, les circonstances dans lesquelles elle aurait été commise et ses conséquences négatives voire dommageables, de façon à permettre, d'une part, au juge d'exercer son contrôle et, d'autre part, au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et d'en prouver, le cas échéant, l'inexactitude.

En revanche, pour le surplus, les reproches adressés à l'intimé sont formulés en des termes généraux et excessivement vagues, ainsi que les juges du premier degré l'ont décidé à bon droit.

Comme en première instance, PERSONNE2.) conteste l'ensemble des reproches formulés à son encontre.

Face aux contestations du salarié licencié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des faits qui lui sont reprochés.

Si PERSONNE1.) n'était pas présent ni représenté à l'audience des plaidoiries en première instance, de sorte que les juges de première instance ne pouvaient que retenir l'absence de preuve de la véracité des reproches adressés au requérant et partant le caractère abusif du licenciement litigieux, la Cour constate qu'en instance d'appel, l'appelant ne présente ni attestation testimoniale ni offre de preuve tendant à établir les faits litigieux.

Les quelques lettres et messages électroniques, lesquels émanent pour l'essentiel de l'appelant lui-même, et les quelques fiches que l'appelant verse aux débats ne sont pas de nature à prouver la véracité des reproches litigieux.

Il suit de là que le licenciement de l'intimé doit être déclaré abusif, par confirmation du jugement entrepris.

PERSONNE2.) demande à la Cour de faire droit à sa demande en réparation formulée en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Il y a lieu 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 trouver un emploi de remplacement, à défaut de quoi la perte de revenus dont il se prévaut ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement.

Il doit rechercher dans tous les secteurs un emploi adapté à ses facultés.

L'intimé ne justifie d'aucune recherche d'emploi.

S'il verse de multiples certificats médicaux attestant d'incapacités de travail d'assez courte durée, couvrant la période consécutive au licenciement jusqu'au 19 décembre 2016, l'intimé n'établit pas que ces incapacités de travail l'auraient empêché d'envoyer des demandes d'emploi outre que le motif de ces incapacités n'est pas établi.

D'autre part, quand bien même le salarié n'aurait pas été en mesure de rechercher un nouvel emploi en raison de problèmes de santé, cette situation ne serait pas imputable à l'employeur qui ne saurait dès lors en assumer les conséquences.

Enfin, l'intimé ne justifie pas non plus de recherches actives à partir du 20 décembre 2016.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en réparation du préjudice matériel.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral auxquels peut prétendre le salarié licencié abusivement sont destinés à réparer, premièrement, les soucis et tracasseries causés au salarié dans la mesure où il est confronté à une situation matérielle précaire et à un avenir professionnel incertain et, deuxièmement, l'atteinte à sa dignité.

Compte tenu des motifs énoncés plus haut en relation avec la demande en réparation du préjudice matériel, l'indemnisation du préjudice moral de l'intimé doit être limitée au second volet indemnisable dudit préjudice.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont évalué *ex aequo et bono* au montant de 5.000 euros les dommages et intérêts revenant à l'intimé en raison de l'atteinte portée à sa dignité du fait de son licenciement abusif.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter les dépens, sa demande en allocation 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.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux soins requis, il convient d'allouer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, et 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,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

condamne PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.