

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 70/24 - III – TRAV**

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

**Audience publique du seize mai deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00486 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 25 avril 2023,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX 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-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement 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 BIEL,

comparant par SCHILTZ & SCHILTZ S.A., société anonyme, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, représentée aux fins des présentes par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 janvier 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 24 février 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, le montant de 20.338,56 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 10.169,29 euros, à titre d'indemnité de départ, le montant de 30.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 15.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, soit le montant total de 75.507,85 euros, outre les intérêts légaux.

Le requérant a, en outre, réclamé un montant de 3.500 euros, à titre de remboursement de ses frais d'avocat, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 12.538,40 euros et a renoncé à sa demande en remboursement de ses frais d'avocat.

La société SOCIETE1.) a sollicité la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 1.500 euros, à titre d'indemnité de procédure, ainsi que le montant de 1.500 euros, à titre d'indemnisation pour procédure abusive et vexatoire, sur base de l'article 6-1 du Code civil.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'il est entré aux services de la société SOCIETE1.) en qualité d'ouvrier de production, suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> septembre 2004, et qu'il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 29 octobre 2021, libellée comme suit :

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement suivant courrier du 17 décembre 2021.

Il a soutenu que les motifs invoqués par l'employeur n'avaient pas été énoncés avec la précision requise et a contesté le caractère réel et sérieux desdits motifs.

La société SOCIETE1.) s'est opposée aux demandes de PERSONNE1.) et, pour autant que de besoin, a offert en preuve la réalité des faits repris dans la lettre de licenciement.

Par jugement du 20 mars 2023, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- déclaré le licenciement du 29 octobre 2021 fondé et justifié,
- débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,
- débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 euros,
- débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit que les motifs figurant dans la lettre de licenciement, lue avec les documents y annexés qui en faisaient partie intégrante, avaient été fournis avec la précision requise, l'employeur ayant indiqué la date des faits reprochés au salarié et décrit ceux-ci de façon circonstanciée.

Le tribunal a ensuite considéré que c'était à juste titre que le requérant concluait au rejet des faits des années 2012, 2013 et 2016 comme étant trop anciens.

Il a, en revanche, retenu que les faits des 8 juin 2020 et 19 janvier 2021 devaient être pris en considération avec les faits des mois d'août et d'octobre 2021 et que l'ensemble de ces faits, à les supposer établis, étaient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, malgré l'ancienneté du salarié, dans la mesure où ils étaient préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le tribunal a, par ailleurs, souligné qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de n'avoir procédé au licenciement de PERSONNE1.) que trois semaines après les derniers faits.

Considérant qu'au vu des rapports de non-conformité et des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), les faits de 2020 et 2021 étaient établis, le tribunal a déclaré justifié le licenciement du 29 octobre 2021 et a débouté PERSONNE1.) de ses demandes.

A défaut de justifier que l'action introduite par PERSONNE1.) ait été guidée par une intention malveillante ou soit constitutive d'un comportement blâmable, la société SOCIETE1.) a été déboutée de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 25 mars 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 25 avril 2023.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement du 29 octobre 2021, par réformation du jugement entrepris.

Il sollicite la condamnation de la partie intimée à lui payer le montant de 20.338,56 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 10.169,29 euros, à titre d'indemnité de départ, le montant de 12.538,40 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et le montant de 15.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve de l'intimée, pour n'être ni pertinente, ni concluante, et offre en preuve les faits suivants par l'audition du témoin PERSONNE2.) :

*« que du 6 octobre au 29 octobre 2021, la dame PERSONNE2.) a travaillé avec le sieur PERSONNE1.),*

*que les relations de travail étaient tout à fait normales,*

*que les échanges entre eux étaient tout à fait cordiaux et professionnels,*

*qu'ils ont notamment échangé autour d'un café en salle de pause dès le lendemain de la discussion du 5 octobre sans que cette discussion ne soit remise sur le tapis,*

*que la dame PERSONNE2.) se comportait tout à fait normalement envers le sieur PERSONNE1.) et n'a pas cherché à l'éviter. »*

L'appelant réclame finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure de 3.000 euros, pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait grief à la juridiction de première instance de ne pas avoir retenu que les faits de juin 2020 et de janvier 2021 étaient trop anciens pour être invoqués à la base du licenciement du 29 octobre 2021.

Il soutient qu'en tout état de cause, ni lesdits faits, ni les faits plus récents, n'ont été énoncés avec la précision requise dans la lettre de licenciement.

Par ailleurs, la réalité des faits allégués laisserait d'être établie. En effet, le tribunal aurait, à tort, basé sa décision sur les attestations testimoniales de PERSONNE2.).

La prise en considération desdites attestations testimoniales constituerait une atteinte au principe du contradictoire et du principe de l'égalité des armes, dans la mesure où l'appelant ne serait pas admis à établir une attestation testimoniale pour prouver sa version des faits.

L'appelant fait enfin valoir que, même à supposer établis les faits repris dans la lettre de licenciement, ceux-ci ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu, notamment eu égard à son ancienneté de service de 18 ans.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris, tout en critiquant le jugement *a quo*, en ce qu'il a écarté les faits de 2012 à 2016, pour être trop anciens.

Pour autant que de besoin, l'intimée offre en preuve le contenu de la lettre de licenciement par l'audition des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

A titre plus subsidiaire, elle conteste les montants réclamés par l'appelant, dans leur principe et leur quantum.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L.124-10 (3), alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le courrier portant résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer 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'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, 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 fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

Tel que l'a relevé la juridiction du premier degré, la lettre de licenciement indique clairement la nature des faits reprochés au salarié et les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits. L'employeur indique, par ailleurs, les raisons pour lesquelles l'employeur considère que les faits invoqués sont d'une gravité telle que le maintien des relations de travail est devenu impossible.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs a partant été rejeté à bon droit.

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (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.

Suivant l'article L.124-10 paragraphe (6) du Code du travail, le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales, ce délai n'étant cependant pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

En vertu de ces dispositions légales, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (cf. Cass. 8 décembre 2016, arrêt n°94/16, n°3717 du registre).

A l'instar du tribunal, la Cour retient néanmoins qu'en l'espèce, les faits de 2012, 2013 et 2016, remontant à une période de cinq à neuf ans avant le licenciement, sont à considérer comme trop anciens pour être invoqués à l'appui des faits plus récents, l'employeur ne les ayant à l'époque pas jugés suffisamment graves pour justifier un licenciement (voir en ce sens : Cour d'appel 17 mars 2011, n° 36127, pour des faits remontant à dix et quatre ans) et affirmant qu'entre l'incident du mois d'octobre 2016 et celui du mois de juin 2020, le salarié n'a plus fait preuve d'un comportement agressif envers ses collègues de travail ou ses supérieurs hiérarchiques.

La Cour approuve encore le tribunal du travail en ce que, pour apprécier le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2021, le tribunal a pris en considération les faits des 8 juin 2020, 19 janvier 2021 et 20 août 2021, invoqués à l'appui de l'incident du 5 octobre 2021, dans la mesure où lesdits faits ne remontaient qu'à une période de deux à seize mois avant ce dernier incident.

C'est également à bon droit que la juridiction du premier degré a dit que le fait que l'employeur n'ait licencié PERSONNE1.) que trois semaines après le dernier incident n'est pas de nature à atténuer la gravité dudit fait, étant donné qu'aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (6) du Code du travail, le législateur a accordé à l'employeur un délai d'un mois pour invoquer une faute grave.

Dans un rapport de non-conformité du mois de juin 2020, le représentant RH, PERSONNE5.), affirme que le 8 ou 9 juin 2020, il a dû s'interposer entre l'appelant et un autre salarié, du nom de PERSONNE6.), « *qui se criaient dessus à quelques centimètres l'un de l'autre* ». Par la suite, PERSONNE1.) aurait continué à hurler et aurait « *voulu en découdre avec PERSONNE6.)* ».

Dans la mesure où ledit fait est contesté par PERSONNE1.) en instance d'appel et que la partie intimée ne verse pas d'attestation testimoniale à l'appui du rapport de non-conformité, le caractère réel et sérieux de l'incident du 9 juin 2020, relaté dans la lettre de licenciement, laisse d'être établi.

Dans une attestation testimoniale du 22 mai 2022, PERSONNE2.) fait état du « *comportement irrespectueux* » affiché par PERSONNE1.) au mois de janvier 2021.

Elle expose que, lorsqu'elle a surpris le concerné en train de fumer dans le chariot élévateur et lui a rappelé que ceci était interdit, le salarié lui a demandé pour qui elle se prenait et lui a intimé d'arrêter de l'embêter, en criant.

Interpellé sur les faits par PERSONNE5.), PERSONNE1.) aurait qualifié PERSONNE2.) d'« *incompétente* ».

Dans une deuxième attestation testimoniale datée au 22 mai 2022, PERSONNE2.) affirme qu'au mois d'août 2021, elle a fait une remarque à PERSONNE1.), parce qu'elle pensait l'avoir vu, à nouveau, fumer dans le chariot élévateur.

PERSONNE1.) lui aurait alors reproché de l'embêter, malgré le fait qu'elle n'était pas sûre de l'avoir vu fumer. Il l'aurait traitée de « *femme à problème* », qui « *s'embrouillait avec tout le monde* », se serait approché d'elle de très près et lui aurait dit à trois reprises « *tu arrêtes* », sur un ton enragé.

Concernant l'incident du mois d'octobre 2021, PERSONNE2.) a déclaré dans une troisième attestation testimoniale du 22 mai 2022, qu'à la suite d'une discussion sur d'autres sujets, elle avait demandé à PERSONNE1.) de lui « *donner les détails* » au sujet du travail qu'il avait fourni entre le 1<sup>er</sup> et le 14 septembre 2021. Il se serait énervé en répliquant qu'il ne s'en souvenait plus et lui a dit de « *signer ces heures supplémentaires et c'est tout.* »

Lorsqu'elle lui aurait répondu qu'elle ne pouvait pas signer la fiche relative aux heures supplémentaires sans explications, PERSONNE1.) lui aurait dit qu'elle était « *chiant*e » et « *qu'il n'était pas loin de [lui] mettre une gifle quitte à perdre son boulot* ».

Dans son attestation testimoniale du 15 octobre 2022, PERSONNE2.) a précisé que lesdits faits s'étaient produits le 5 octobre 2021 et qu'à la suite de la discussion, PERSONNE1.) avait décidé d'aller chercher le responsable RH, PERSONNE5.), et le délégué syndical. Finalement, PERSONNE1.) ne serait revenu qu'en compagnie du délégué syndical. Comme PERSONNE5.) n'était pas là, les parties auraient décidé de se voir plus tard dans la journée.

Par la suite, PERSONNE2.) serait allée rencontrer PERSONNE5.) dans son bureau pour lui expliquer les faits et ce dernier aurait convoqué PERSONNE1.) dans la salle de conférence, après 15 heures.

Les attestations testimoniales de PERSONNE2.), personne tierce au litige, sont établies en bonne et due forme et l'appelant ne justifie pas en quoi leur prise en compte porterait atteinte au principe de l'égalité des armes, qui exige que chaque personne ait une possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans situation de net désavantage.

Contrairement aux affirmations de l'appelant, les faits litigieux sont, par ailleurs, relatés de façon cohérente par PERSONNE2.) et ne sont pas en contradiction avec le contenu de la lettre de motivation.

Il importe peu, à cet égard, que, dans ses attestations testimoniales du 22 mai 2022, le témoin indique que les faits se sont produits respectivement au mois de janvier, août et octobre 2021, sans préciser la date exacte des incidents.

A noter encore que les raisons pour lesquelles PERSONNE2.) a voulu continuer la discussion du 5 octobre 2021, entamée dans l'entrepôt, dans le réfectoire, ainsi que la question de savoir si c'est elle ou PERSONNE1.) qui a informé le représentant RH de l'incident en premier, sont dépourvues d'intérêt pour l'appréciation du caractère réel et sérieux des faits reprochés au salarié.

Il convient ensuite de rejeter l'offre de preuve présentée par PERSONNE1.) quant au comportement « *tout à fait normal* » de PERSONNE2.) à son égard au cours des journées ayant suivi l'incident du 5 octobre 2021, les faits offerts en preuve n'étant pas de nature à remettre en cause la crédibilité de la concernée, ni à atténuer la gravité des faits relatés par cette dernière.

Il résulte de ce qui précède que le fait du 5 octobre 2021, tout comme les incidents des 19 janvier et 20 août 2021, invoqués à son appui, sont établis.

L'offre de preuve de la partie intimée est partant superfétatoire.

Ces faits, pris dans leur ensemble, traduisent un comportement irrespectueux, agressif et menaçant de PERSONNE1.) à l'égard de sa supérieure hiérarchique, préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise et de nature à rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien de la relation de travail, ce nonobstant l'ancienneté de service de 17 ans du salarié.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement pour faute grave, intervenu à l'encontre de PERSONNE1.) le 29 octobre 2021.

Au vu du caractère justifié du licenciement, le jugement dont appel doit également être confirmé en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une

indemnité de départ, ainsi que de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral.

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, les demandes de l'appelant en obtention d'indemnités de procédure sont à rejeter, tant en ce qui concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la partie intimée l'entière des sommes non comprises dans les dépens, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a fait droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, à concurrence de 500 euros.

Il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure du même montant pour l'instance d'appel.

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

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de 500 euros, à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Anne FERRY, 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.

