

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 32/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du treize mars deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2022-00289 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 25 février 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Agathe MARHOFFER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) **PERSONNE1.**), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Selena CORZO, avocat à la Cour, demeurant à Kehlen,  
2) **l'ÉTAT 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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Saisi le 22 novembre 2019 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 11 novembre 2019 et à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 21 janvier 2022, après avoir écarté le moyen tiré d'une violation des règles protectrices de l'article L.121-6 du Code de travail, a retenu que la lettre de licenciement ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence. Il a en conséquence déclaré ledit licenciement abusif, considérant que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

La juridiction du travail de première instance a ensuite dit fondées les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 6.331,80 euros et de dommages et intérêts du chef de préjudice moral subi pour le montant de 500 euros. La demande du salarié en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif a été rejetée eu égard à l'absence de pièces certifiant la recherche active par le salarié d'un nouvel emploi.

Le salarié s'est encore vu accorder une indemnité de procédure de 750 euros.

Le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), formulé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, a été déclaré fondé, pour autant que dirigé contre l'employeur, à concurrence du montant de 5.773,80 euros « *payé pendant la période de référence* ».

La société anonyme SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement par exploit d'huissier du 25 février 2022.

Elle estime que la lettre de licenciement du 11 novembre 2019 répond aux exigences de précision émises par la loi et la jurisprudence, dès lors que le salarié, à sa simple lecture, aurait été parfaitement à même de comprendre les faits et fautes lui reprochés. Le congédiement ne saurait dès lors être déclaré abusif à ce titre et il y aurait lieu de renvoyer les parties en prosécution de cause devant le tribunal du travail afin de statuer sur le bien-fondé du licenciement.

L'appelante est d'avis que les faits et fautes reprochés à l'intimé justifieraient le renvoi avec effet immédiat prononcé.

Elle conclut à voir déclarer le licenciement en cause justifié, ainsi qu'à voir débouter l'intimé de l'ensemble de ses demandes indemnitaires, par réformation de la décision entreprise.

A titre subsidiaire, l'appelante demande de supprimer la période de référence, même si elle admet que cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste le montant alloué à titre de préjudice moral.

Elle souligne que l'intimé ne verse aucune preuve d'une recherche d'emploi et reste ainsi en défaut de prouver la réalité de tout préjudice matériel.

Elle demande de débouter l'ÉTAT de son recours. Elle considère que les conditions posées par l'article L.521-4 du Code du travail ne sont pas remplies, à défaut de l'allocation au salarié d'un préjudice matériel en rapport avec le renvoi et de versement d'indemnités de chômage pendant la période de référence. Subsidiairement, le montant du recours de l'ÉTAT serait à réduire au montant de 620,23 euros en prenant en considération la période d'indemnisation du 6 au 12 janvier 2020.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), qui se rapporte à la sagesse de la Cour concernant la recevabilité de l'acte d'appel, conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement litigieux et lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 6.331,80 euros et une indemnité de procédure de 750 euros. Il relève appel incident et réclame l'allocation des montants de 6.210,88 euros et 2.500 euros à titre de préjudices matériel et moral subi du chef du renvoi injustifié.

Il souligne que les motifs fournis dans le courrier de licenciement ne revêtent en rien le caractère de précision légalement requis, l'employeur n'ayant énoncé ses griefs que de manière générale sans aucune précision quant aux circonstances de temps, de fait et de lieux.

Il rappelle que la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

L'intimé demande dès lors que le jugement de première instance soit confirmé en ce qu'il a décidé que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères légaux de précision.

A titre subsidiaire, la réalité et le caractère réel et sérieux des motifs à la base du renvoi sont contestés par le salarié.

L'intimé conteste la version des faits de l'employeur et affirme avoir informé ce dernier le 11 novembre 2019 de l'aggravation de son état dépressif et de son intention d'aller consulter son médecin-traitant. Celui-ci aurait alors, en date du 12 novembre 2019, établi un certificat médical d'incapacité de travail allant du 11 au 24 novembre 2019.

Il affirme avoir fait preuve d'une recherche d'emploi active et sérieuse et demande d'apprécier son préjudice matériel sur une période de six mois, soit de novembre 2019 à mai 2020.

Subsidiairement, quant au recours de l'ÉTAT, si le licenciement devait être considéré comme régulier, l'intimé sollicite « *une réduction de la condamnation qui serait prononcée à son encontre* » et demande à la Cour de lui permettre un paiement échelonné de cette condamnation.

Il réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT, qui déclare exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, demande principalement la condamnation de la partie mal fondée au litige au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 6 janvier 2020 au 20 mai 2020 d'un montant de 5.773,80 euros avec les intérêts légaux à partir du 22 novembre 2019 (sic !), date de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, si la demande du salarié en obtention d'un préjudice matériel devait être déclarée non fondée, il y aurait lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage versées pendant cette période et de prendre alors en considération la période d'indemnisation du 6 au 12 janvier 2020. Dans cette hypothèse, le recours serait à déclarer fondé à concurrence du montant de 620,23 euros.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel principal interjeté le 25 février 2022 par la société anonyme SOCIETE1.) contre le jugement du 21 janvier 2022, lui notifié le 18 février 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 PERSONNE1.) par rapport au montant de l'indemnité allouée à titre de réparation du préjudice moral du chef de licenciement abusif subi et au rejet de sa demande en obtention de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel subi à ce titre.

A titre liminaire, il échet de préciser que lorsque la juridiction de première instance a définitivement statué sur le fond, comme en l'occurrence, l'effet dévolutif de l'appel a pour conséquence de soumettre l'intégralité du litige à la Cour d'appel qui doit dès lors trancher le fond du litige.

Le tribunal du travail, en déclarant abusif le licenciement en cause et en statuant sur les demandes indemnitaires, a épuisé sa juridiction.

Dans ce contexte, le motif juridique pour lequel le congédiement a été déclaré abusif importe peu.

### **La précision des motifs du licenciement**

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une*

*lettre recommandée à la poste 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 ».*

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement, à savoir que celle-ci doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, d'empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents et enfin, de permettre à la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle sont identiques aux motifs notifiés, et d'apprécier la gravité de la faute commise.

La lettre de licenciement du 11 novembre 2019 se lit comme suit :

*« Monsieur PERSONNE1.),*

*Par la présente, nous sommes au regret de vous informer, que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du code du travail votre contrat de travail conclu en date du 02.04.2019.*

*Les motifs du licenciement sont les suivants : Vous avez refusé d'aller travailler sur le chantier à Buder[s]cheid ce jour et vous m'avez remis les clefs de la camionnette, vous n'acceptez pas de travailler et vous rendre sur les chantiers avec votre coéquipier. A plusieurs reprises ont vous a interdit de fumer sur les chantiers et pourtant vous continuez à le faire. Vous n'acceptez pas des remarques sur votre travail.*

*Veillez agréer Monsieur PERSONNE1.), l'expression de nos salutations les plus distinguées.*

*[signature] ».*

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a considéré que *« la plupart des motifs ne contiennent aucune date précise, n'indiquent pas les noms des personnes concernées et sont rédigés de manière vague et générale. »*

La lettre de licenciement manque en effet de la précision la plus élémentaire. Elle n'indique ni les circonstances concrètes dans le cadre desquelles s'inscrivent les manquements reprochés, ni la nature du travail confié au salarié et non exécuté ou la teneur des instructions lui données et non suivies. Les reproches ne sont pas illustrés par des cas précis, sauf la mention d'un chantier

à Buderscheid non autrement décrit. La lettre de licenciement ne permet pas de cerner le grief relatif au refus de travailler ni de conclure que sa cause réside, du moins partiellement, dans la mésentente avec un coéquipier, par ailleurs non identifié.

Ladite lettre ne fournit pour le surplus, en dépit de l'exigence légale, aucun élément de nature à attribuer aux circonstances décrites le caractère d'un motif grave.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, les attestations testimoniales versées par l'employeur ne peuvent être prises en considération, ce dernier ne pouvant être admis à pallier les lacunes et carences relatives à l'exigence de précision de sa lettre de licenciement.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) abusif.

### L'indemnisation

#### *Indemnité compensatoire de préavis*

Le jugement déféré a alloué, à bon droit, 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, eu égard à son ancienneté de services continus inférieure à 5 ans.

Le montant exact à allouer au travailleur est cependant fonction du recours de l'ÉTAT qui sera analysé ci-dessous.

#### *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, 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 lui suffire pour trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

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 et partant pour minimiser son préjudice matériel, à défaut 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 ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

En instance d'appel, PERSONNE1.) ne verse toujours pas la moindre pièce documentant des recherches d'emploi. Il se contente d'affirmer, sans étayer autrement ses dires, qu'il aurait contacté par téléphone de nombreuses entreprises de construction.

Dès lors, le salarié ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice matériel prétendument subi et se trouvant en relation causale avec le licenciement abusif au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel incident interjeté sur ce point n'est pas fondé et que le jugement déferé est à confirmer sous ce rapport.

### 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.

Le tribunal du travail a considéré à juste titre que « *même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié* ».

Compte tenu de sa faible ancienneté de services dans l'entreprise (de seulement 7 mois) au moment du licenciement et des circonstances du licenciement, le préjudice moral a été fixé, à bon droit, au montant de 500 euros.

Les appels principal et incident interjetés sur ce point ne sont dès lors pas non plus fondés et le jugement entrepris est encore à confirmer sur ce point.

### Le recours de l'ÉTAT

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »*

Contrairement à ce qui est soutenu par la société anonyme SOCIETE1.), il résulte de la disposition précitée qu'en cas de licenciement abusif, le recours de l'ÉTAT peut s'exercer non seulement sur l'indemnité allouée au salarié licencié en réparation de son préjudice matériel, mais aussi, le cas échéant, sur l'indemnité compensatoire de préavis, cette dernière indemnité étant également visée par le terme générique « *indemnités* » et aucune disposition ne permettant de l'exclure de l'assiette du recours.

Il découle encore de cette disposition légale, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de

l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cass., 7 février 2019, arrêt numéro 25/19 ).

Le législateur a entendu éviter le cumul, pendant la même période, entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que le salarié perçoit de la part de son ancien employeur à la suite d'une décision judiciaire déclarant le licenciement abusif.

L'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement immédiat abusif correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail.

Elle constitue dès lors une indemnité due par l'employeur pour une période déterminée au sens de l'article L. 521-4, paragraphe (5), du Code du travail, précité.

Elle couvre en l'espèce, comme le licenciement avec effet immédiat a été prononcé en date du 11 novembre 2019, la période du 12 novembre 2019 au 11 janvier 2020.

En l'occurrence, il ressort du décompte versé par l'ÉTAT que PERSONNE1.) n'a perçu des indemnités de chômage qu'à compter du 6 janvier 2020.

Il n'est pas contesté que le salarié a touché pendant la période du 6 janvier 2020 au 11 janvier 2020 des indemnités de chômage à hauteur de 620,23 euros.

Le recours de l'ÉTAT est dès lors à déclarer fondé pour ce montant, par réformation du jugement déféré.

Les intérêts sur cette somme sont à allouer à compter de la demande en justice, soit le 17 décembre 2021.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il échet en l'occurrence de déduire les indemnités de chômage perçues par le salarié pendant la période du 6 janvier 2020 au 11 janvier 2020.

Le solde de l'indemnité compensatoire de préavis devant revenir à PERSONNE1.) est dès lors de  $(6.331,80 - 620,23 =) 5.711,57$  euros.

Le jugement a quo est à réformer en ce sens.

Les indemnités de procédure

C'est à bon droit et par des motifs que la Cour adopte qu'une indemnité de procédure de 750 euros a été allouée à PERSONNE1.) en première instance.

Eu égard à l'issue du litige en instance d'appel, les demandes des parties en obtention d'indemnités de procédure relatives à cette instance sont à déclarer non fondées.

**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 non fondé l'appel incident et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

déclare fondée jusqu'à concurrence du montant de 5.711,57 euros la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.711,57 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 22 novembre 2019 – jusqu'à solde,

dit fondé le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigé contre la société anonyme SOCIETE1.), à concurrence du montant de 620,23 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds

pour l'emploi, le montant de 620,23 euros, avec les intérêts légaux à partir du 17 décembre 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) 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.