

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 69/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juin deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00888 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 gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 14 juin 2024,

comparant par Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL 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-2324 Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.) SARL), à compter du 1er février 2011, en qualité d'électricien.

Par courrier du 12 mai 2022, SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant préavis de 6 mois, lequel préavis a débuté le 15 mai 2022 et pris fin le 14 novembre 2022.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, SOCIETE1.) SARL lui a répondu par un courrier du 15 juin 2022 libellé dans les termes suivants :

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre son congédiement par courrier daté du 15 juillet 2022.

Par requête déposée le 9 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) SARL devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement et condamner à lui payer des dommages et intérêts pour préjudice matériel à hauteur de 20.000 euros et des dommages et intérêts pour préjudice moral à hauteur de 20.000 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 9.626,07 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a demandé, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Selon le requérant, le licenciement litigieux serait abusif.

Celui-ci reposerait sur des motifs imprécis. De plus, les motifs indiqués par l'employeur ne correspondraient pas à la réalité et ne justifieraient pas une résiliation du contrat de travail.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande.

Le licenciement du requérant serait justifié.

L'absentéisme chronique de PERSONNE1.) aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise et la défenderesse n'aurait plus pu compter sur une collaboration régulière.

Afin d'établir la véracité de cette affirmation, la défenderesse présentait en ce sens une offre de preuve par témoins.

Le requérant aurait donné des signes manifestes de démotivation. Pendant la période de préavis, le requérant aurait été en arrêt maladie ce qui démontrerait son absence de motivation.

A titre subsidiaire, SOCIETE1.) SARL contestait les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en excipant de l'insuffisance et de la tardiveté des recherches d'emploi du requérant à la suite de son licenciement.

Par jugement rendu le 27 mai 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné la défenderesse à payer au requérant la somme de 10.837,25 euros avec les intérêts légaux à compter du 9 février 2023 à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 euros.

Le tribunal a considéré que l'employeur n'avait pas indiqué les motifs du licenciement avec une précision suffisante au regard de l'exigence formulée à l'article L. 124-5 du Code du travail et que le licenciement était partant abusif.

Il a par ailleurs estimé que le requérant établissait « *qu'il avait fait des démarches pour retrouver rapidement un emploi dès qu'il avait physiquement la capacité de le faire* », qu'il y avait « *lieu de retenir une période de référence allant de la fin du préavis (14 novembre 2022) à la prise d'effet du contrat à*

durée indéterminée (1er avril 2023) » et que la perte de revenus subie s'élevait au montant total de 5.337,25 euros.

En ce qui concerne le préjudice moral, le tribunal a retenu que l'indemnisation de ce chef de préjudice avait pour but de réparer l'atteinte à la dignité professionnelle du salarié et l'anxiété de ce dernier quant à sa situation professionnelle et financière à la suite de la perte de son emploi.

Eu égard à l'ancienneté de 11 ans du demandeur et à son âge au moment du licenciement (51 ans), le tribunal a évalué ledit préjudice, *ex aequo et bono*, au montant de 5.000 euros.

Par exploit du 14 juin 2024, SOCIETE1.) SARL a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 30 mai 2024.

La partie appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement litigieux est régulier et justifié et que les revendications indemnitaires de l'intimé sont partant infondées.

Elle conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Contrairement à l'appréciation de juges de première instance, la lettre de motivation serait suffisamment précise.

L'appelante y ferait valoir à juste titre que l'intimé présente « *un taux d'absentéisme de 40 % du temps de travail* » sur une période d'une année. Pour preuve de l'absentéisme avancé dans la lettre de motivation, l'appelante verserait aux débats l'ensemble des certificats médicaux en question.

Dans sa lettre du 15 juin 2022, l'employeur ferait également état des difficultés rencontrées pour organiser l'entreprise afin de pallier les absences de l'intimé en relatant des « *exemples précis et multiples* ».

Or, il serait de jurisprudence établie que l'absentéisme prolongé d'un salarié est une cause légitime de rupture du contrat de travail lorsqu'elle perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs du licenciement en cause seraient donc précis, réels et sérieux.

L'appelant présente encore une offre de preuve par témoin visant à établir l'absentéisme de l'intimé et ses conséquences préjudiciables sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Dans un ordre subsidiaire, l'appelante conteste les montants indemnitaires qui lui sont réclamés.

Elle fait valoir, d'une part, que l'intimé ne justifierait d'aucune démarche pour retrouver un emploi et, d'autre part, que les frais et honoraires d'avocat de ce dernier seraient pris en charge par son organisation syndicale.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement déferé et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

Il approuve les juges du premier degré d'avoir considéré que la lettre de motifs manquait de la précision requise par la loi.

Celle-ci présenterait d'importantes lacunes, erreurs et autres incohérences.

PERSONNE1.) affirme avoir toujours exécuté son travail de manière consciencieuse et avoir toujours informé la partie adverse de ses incapacités de travail « *en temps utile* ».

Sur les neuf certificats médicaux versés par l'appelante, seuls quatre certificats seraient pertinents en ce qu'ils concernent la période en cause, antérieure au licenciement.

Le grand nombre des arrêts de maladie de l'appelante ne serait donc pas avéré.

En outre, l'appelante ne démontrerait pas les perturbations et la désorganisation provoquées par ces absences.

Les montants alloués en première instance seraient parfaitement justifiés et les contestations de l'appelante seraient proprement scandaleuses.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés « *avec précision* ».

L'énoncé des motifs du 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 inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92, n° 1003 du registre).

Les motifs du licenciement doivent être énoncés de telle manière que le salarié licencié ait une connaissance complète des faits qui lui sont reprochés ; qu'il puisse juger en connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et qu'il soit en mesure d'apporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des faits dont se prévaut l'employeur. D'autre part, l'énoncé en question doit être conçu de façon à empêcher l'employeur de se prévaloir, par la suite, de motifs différents et à permettre au juge, non seulement de déterminer si les griefs invoqués devant lui sont différents ou non de ceux indiqués dans la lettre de motifs, mais aussi, d'apprécier si les griefs en question correspondent à la réalité et sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement litigieux.

Dans sa lettre datée du 15 juin 2022, intitulée « *motifs de votre licenciement avec préavis* » (cf. pièce n° 4 de la farde I de l'intimé), l'employeur indique simplement que « *sur les douze (13) derniers mois* » (sic), il aurait constaté « *des absences trop fréquentes et prolongées* », au point que l'intimé aurait présenté « *un taux d'absence de 40 % du temps de travail* ».

Cependant, l'employeur n'a pas indiqué les dates ou périodes pendant lesquelles l'intimé était absent pour cause de maladie.

Si l'employeur donne par la suite plusieurs exemples d'absences de l'intimé ayant engendré des conséquences dommageables pour l'entreprise, selon l'auteur de la lettre, plusieurs absences évoquées à titre d'exemples, à savoir celles de septembre 2020 et avril 2021, se situent en dehors de la période en cause.

D'autre part, l'employeur indique que le taux d'absence de 40 % est calculé sur une période prenant fin en juin 2022, alors pourtant que le licenciement a été notifié le 12 mai 2022, soit antérieurement à la fin de la période de référence pour le calcul du taux d'absentéisme.

Enfin, l'employeur ne décrit pas avec un minimum de précision les dommages subis par l'entreprise et leur lien causal avec les absences de l'intimé.

Dans ces conditions, la lettre de motifs ne répond pas à l'exigence légale de précision édictée à l'article L. 124-5 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence, ainsi que la juridiction du premier degré l'a décidé à bon droit.

Le défaut de précision des motifs équivaut à une absence de motifs de sorte que le licenciement est à déclarer abusif, par confirmation du jugement dont appel.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif peut obtenir réparation s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié licencié doit être aussi complète que possible, seules les pertes de revenus subies pendant la période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est tenu de rechercher activement un emploi de remplacement, et partant de minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

S'il est vrai que l'intimé ne verse pas aux débats des pièces justifiant de recherches intenses en vue de trouver un emploi de remplacement, force est de constater que celui-ci a conclu un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, dès le 16 janvier 2023, soit deux mois seulement après l'expiration du délai de préavis (mi-novembre 2022), délai de préavis pendant lequel l'intimé n'était pas dispensé de travail, ainsi que cela ressort de la lettre de licenciement et des fiches de salaire (cf. pièces n° 6 de la farde I de l'intimé).

D'autre part, l'intimé a conclu, dès le 31 mars 2023, un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, lequel contrat a pris effet le lendemain.

La chronologie de la succession de ces contrats démontre, à elle seule, des recherches actives de l'intimé en vue de trouver un emploi de remplacement.

Il convient d'approuver les juges de première instance d'avoir fixé la période de référence, pendant laquelle l'intimé a droit à l'indemnisation de sa perte de revenus, à la période de quatre mois et demi, située entre la fin du délai de préavis et l'entrée en vigueur du contrat de travail à durée indéterminée, d'avoir mis en compte un salaire brut de référence de 3.045,87 euros, auquel il aurait eu droit auprès de l'appelante jusqu'au mois de janvier 2023 inclus,

en cas de maintien de son emploi, et un salaire brut de référence de 3.122 euros, auquel il aurait eu droit pour les mois de février et mars 2023.

Après déduction des indemnités de maladie et de chômage, le tribunal a retenu à juste titre un montant total de 5.337,25 euros au titre de la perte de revenus.

Le salarié licencié peut obtenir réparation du préjudice moral consistant, d'une part, dans l'atteinte à sa dignité professionnelle et, d'autre part, dans les soucis et tracasseries relatifs à son avenir professionnel et sa situation matérielle.

Eu égard aux circonstances de l'espèce et notamment à l'âge de l'intimé (51 ans) et à son ancienneté (11 ans) au moment du licenciement, il convient d'évaluer *ex aequo et bono* ce chef de préjudice à 5.500 euros, à l'instar des juges de première instance.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des 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.

Comme l'intimé n'a pas contesté l'affirmation de l'appelante, selon laquelle les frais d'avocat de l'intimé sont intégralement pris en charge par l'organisation syndicale SOCIÉTÉ2.), celui-ci doit être débouté pareillement de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour autant que celle-ci concerne la première instance, il y a lieu à réformation partielle du jugement déféré.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de la condamnation y relative,

confirme, pour le surplus, le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Me Frédéric KRIEG, 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.