

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°91/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00251 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg, du 7 mars 2024,

comparaissant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

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

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été engagée suivant un premier contrat de travail à durée déterminée du 22 décembre 2008 par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} janvier 2009. Après plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, PERSONNE1.) a finalement été engagée suivant contrat à durée indéterminée du 31 mai 2010 par la société SOCIETE1.) en qualité de vendeuse avec effet au 1^{er} juin 2010.

Par courrier recommandé du 28 février 2023, PERSONNE1.) a été convoquée à comparaître le 3 mars 2023 à l'entretien préalable à son licenciement en application de l'article L. 124-2 du Code du travail.

Par courrier recommandé du 7 mars 2023, elle a été licenciée avec effet immédiat. Ce courrier est rédigé dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 16 mars 2023, PERSONNE1.) a contesté le licenciement avec effet immédiat.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 12 mai 2023, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner, selon le dernier état des conclusions, outre les intérêts légaux, à lui payer le montant de 18.173,16 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 6.057,72 euros à titre d'indemnité de départ, le montant de 1.527,07 euros à titre de réparation du préjudice matériel et le montant de 24.230 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral. Elle a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) a conclu à voir dire le licenciement justifié et a contesté les demandes adverses.

Par jugement rendu contradictoirement le 29 janvier 2024, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 mars 2023, a dit fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant

de 18.173,16 euros, en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 6.057,72 euros, en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 10.500 euros et a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel. Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 34.730,88 euros avec les intérêts légaux à partir du 12 mai 2023, date de la requête, jusqu'à solde. Il a encore condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 7 mars 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

L'appelante demande, par réformation, à titre principal, à voir dire le licenciement du 7 mars 2023 justifié et partant à voir dire les demandes adverses non fondées. A titre subsidiaire, elle demande à voir dire « *les demandes en paiement d'une indemnité pour préjudice matériel et moral non fondées* ». A titre plus subsidiaire, elle demande à voir « *ramener le montant à attribuer à la partie intimée au titre de dommage moral au strict minimum* », et confirmer le jugement entrepris « *en ce que le tribunal du travail a retenu qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice matériel* ». La société SOCIETE1.) demande encore, par réformation, la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance. Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris, et, à titre subsidiaire et en ce qui concerne l'indemnité de départ, à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 5.910,29 euros. Elle sollicite finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'appel est recevable pour avoir été interjeté dans les formes et délais de la loi.

Quant au caractère réel et sérieux du motif invoqué au l'appui du licenciement du 7 mars 2023

Discussion

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que « *la lettre de licenciement remplit les critères de précision* ». Elle demande, par

réformation, à voir dire le licenciement du 7 mars 2023 justifié, motif pris qu'il résulterait d'une « *lettre dactylographiée et signée* » par PERSONNE2.) qu'en date du 23 février 2023, PERSONNE1.) « *aurait claqué sa caisse sur le bureau dans un excès de colère et aurait insulté Madame PERSONNE3.) de sale pute en passant la porte* ». Elle estime que « *même à défaut de qualité d'attestation de témoignage, ce document constitue bel et bien une preuve des faits qui se sont déroulés en date du 23 février 2023 ayant mené à la mesure de licenciement avec effet immédiat à l'égard de* » PERSONNE1.). Ce fait serait « *dès lors à considérer comme étant parfaitement réel et comme suffisamment sérieux, justifiant ainsi un licenciement pour faute grave en ce qu'il rend nécessairement toute continuation des relations de travail impossible* ».

PERSONNE1.) relève que si elle « *n'entend plus critiquer la précision des motifs, il reste que les faits qui lui sont reprochés ne sont ni réels, ni sérieux et ne constituent pas des motifs graves autorisant un licenciement avec effet immédiat* ».

Quant au fait lui reproché, PERSONNE1.) soutient « *qu'il n'y a pas de témoin de cette scène* » et qu'il « *s'agit d'un fait unique* ». Elle fait valoir que le « *document signé par Madame PERSONNE2.)* » ne constituerait pas « *une preuve suffisante, du fait unique qui lui est reproché et, reprend à son compte la motivation des premiers juges* ». Elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit le licenciement du 7 mars 2023 abusif.

Appréciation

La précision du motif n'étant plus contesté en appel, c'est à bon droit et par une motivation que la Cour d'appel adopte que la juridiction de première instance a retenu que la lettre de licenciement du 7 mars 2023 revêt le caractère de précision requis par la loi.

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° du rôle CAL 2023-00516 du rôle).

L'unique fait reproché à PERSONNE1.) à l'appui de son licenciement consiste dans le fait d'avoir prétendument insulté une collaboratrice de « *sale pute* ». La société SOCIETE1.) précise dans sa lettre de licenciement du 7 mars 2021 qu'« *une attestation testimoniale dûment signée par la collaboratrice insultée fait foi* ».

L'unique preuve fournie par la société SOCIETE1.) à l'appui du reproche fait à PERSONNE1.) consiste en un écrit signé par PERSONNE2.) et versée en tant que pièce n°7.

Aux termes de l'article 402 du NCPC « *l'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à*

leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. [...] ».

Il importe de relever que les violations des dispositions de l'article 402 ne sont pas sanctionnées par une nullité textuelle. Il appartient en conséquence aux juges du fond d'apprécier si une attestation non conforme aux dispositions de l'article 402 du NCPC présente ou non des garanties suffisantes pour emporter sa conviction et ne pas devoir l'écarter des débats (Cass. 1re civ., 11 févr. 2010, n° 08-21.742 : JurisData n° 2010-051554. - Cass. 2e civ., 13 mars 2008, n° 08-60.267: JurisData n° 2008-043332).

Or en l'occurrence, si l'attestation est signée par PERSONNE2.) et mentionne son nom et prénom, elle ne contient aucune des autres mentions requises aux termes du prédit article 402. Elle n'est non plus ni datée ni écrite de sa main. Il s'agit en effet d'un texte dactylographié. Il n'y est notamment pas mentionné qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. La copie d'un document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature fait également défaut.

Dans ces circonstances, elle ne présente pas les garanties suffisantes pour avoir force probante.

Au vu de ce qui précède et à défaut de se prévaloir d'un autre élément probant, le motif est à rejeter pour être ni réel ni sérieux.

Il s'ensuit que le tribunal est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 7 mars 2023 est à déclarer abusif.

Quant aux conséquences du licenciement

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 18.173,16 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis en retenant qu' « *eu égard à l'ancienneté de la requérante, le délai de préavis aurait été de 6 mois* » et qu'il n'y aurait pas lieu « *de procéder à une déduction [des indemnités de chômage touchées par PERSONNE1.) en France] au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis* ». Pour statuer ainsi, le tribunal

a retenu que « L'indemnité de préavis ne constitue pas des dommages et intérêts soumis à la démonstration d'un préjudice et de son ampleur ni au principe de la réparation intégrale, mais limitée au préjudice (« L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture » (documents parlementaires n°3222, exposé des motifs, projet de loi sur le contrat de travail)) », que « Contrairement à l'hypothèse des indemnités de chômage versées au salarié résident au Grand-Duché et dont le remboursement est réclamé par l'Etat à l'employeur sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, aucune disposition légale ne prévoit la déduction des indemnités de chômage perçues à l'étranger au titre de la période théorique couverte par l'indemnité compensatoire » et que « Force est par ailleurs de constater que l'article L.521-4 ne saurait être considéré comme une exception au principe du caractère forfaitaire de l'indemnité compensatoire de préavis ».

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il y aurait lieu de déduire du montant de 18.173,16 euros redu à PERSONNE1.) au titre d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, allant du 15 mars 2023 au 15 septembre 2023, les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) entre le 7 mars et le 15 septembre 2023, à savoir le montant de 10.294,49 euros.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, le salarié peut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant égal au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) avait au moment de son licenciement une ancienneté supérieure à dix ans, de sorte à avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, est de 6 mois.

Le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'est élevé au montant de 3.028,86 euros au vu de la fiche de salaire du mois de février 2023 et des conclusions des parties.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas de la partie intimée en principe à $(3.028,86 \times 6)$ 18.173,16 euros.

Il est vrai que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire.

Il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période. En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire de l'indemnité de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de ce qu'il percevrait en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804 du rôle ; Cour d'appel, 10 décembre 2020, Cal-2019-00540).

Il y a lieu de préciser que cette solution reste la même, que le salarié ait touché des indemnités de chômage au Luxembourg ou à l'étranger.

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a perçu pendant la période de référence de six mois, allant du 8 mars au 8 septembre 2023 des indemnités de chômage intitulées « *Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi* » de la part du pôle emploi en France $(1.245,83 + 2032,67 + 1.967,10 + 2.032,67 + 2032,67 + [(1.967,10 : 30) \times 8])$ 9.835,50 euros.

Il y a dès lors lieu, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de $(18.173,16 - 9.835,50)$ 8.337,66 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts au taux légal à partir du 12 mai 2023, jusqu'à solde.

Quant à l'indemnité de départ

La partie appelante se rapporte à la sagesse de la Cour d'appel en ce qui concerne l'indemnité de départ.

PERSONNE1.) conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris, et, à titre subsidiaire à la condamnation de la société

SOCIETE1.) au paiement du montant de 5.910,29 euros en application de l'article L.124-7 paragraphe 3 du Code du travail.

PERSONNE1.) a droit, en vertu de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, et compte tenu de son ancienneté de service continu de quatorze années au moment de son licenciement abusif, à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Aux termes de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».

Il y a dès lors lieu de prendre comme période de référence pour le calcul du quantum de l'indemnité de départ, les douze mois précédant le mois de mars 2023, ce dernier étant le mois de la notification de la résiliation, à savoir la période allant du mois de mars 2022 au mois de février 2023.

Le salaire brut moyen à prendre en compte pour calculer l'indemnité de départ revenant à PERSONNE1.) correspond donc au montant de $(35.461,79 : 12)$ 2.955,14 euros. Le montant de l'indemnité de départ revenant partant à PERSONNE1.) correspond au montant de $(2.955,14 \times 2)$ 5.910,29 euros.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Quant au préjudice matériel

La société SOCIETE1.) sollicitant la confirmation du tribunal en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en condamnation de son ancien employeur au montant de 1.527,07 euros à titre de réparation du préjudice matériel et PERSONNE1.) concluant ne plus réclamer « *en instance d'appel, le montant résiduel de 1.577,07 euros correspondant à la perte de rémunération pour la période du 15.09 au 31.10.2023 [...] étant donné qu'effectivement, le préjudice matériel est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis [...]* », il y a lieu de constater que le jugement du 29 janvier 2024 n'est pas entrepris en ce que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Quant au dommage moral

La société SOCIETE1.) estime que PERSONNE1.) n'aurait subi aucun préjudice moral,

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Etant donné qu'il résulte des pièces versées en cause par PERSONNE1.) qu'elle avait déjà entrepris des démarches en vue de trouver un nouveau emploi avant son licenciement du 7 mars 2023, à savoir en janvier et en février 2023, et qu'elle admet, tel qu'exposé sous le point relatif au préjudice matériel, que la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire pour trouver un nouvel emploi, il y a lieu de retenir qu'elle ne s'est pas fait des soucis quant à sa situation matérielle et à son avenir professionnel.

Le préjudice moral subi par PERSONNE1.) se limite dès lors à celui lié à l'atteinte à sa dignité de salarié.

En tenant compte, de son ancienneté de service ainsi que des circonstances dans lequel le licenciement est intervenu, ayant porté atteinte à sa dignité au vu de la gravité du reproche non établie à son égard, la Cour évalue, par réformation, le montant des dommages-intérêts à allouer à PERSONNE1.) au titre de réparation de son préjudice moral à 5.500 euros.

Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros ainsi qu'aux frais et dépens de la première instance.

Bien que la société SOCIETE1.) ait partiellement obtenu gain de cause en instance d'appel en ce qui concerne le quantum de l'indemnité compensatoire de préavis et des dommages-intérêts à allouer à la partie intimée en réparation de son préjudice moral, elle est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, eu égard au caractère abusif du licenciement. Elle ne saurait par conséquent

pas non plus se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 750 euros.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) pour le montant de 8.337,66 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de 5.910,29 euros au titre d'indemnité de départ et pour le montant de 5.500 euros au titre de réparation du préjudice moral,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 19.747,95 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 12 mai 2023, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, et la condamne à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Karine BICARD, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.