

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°96/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00404 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre:

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de
Luxembourg du 27 mars 2023,

comparaissant par Maître Christian BOCK, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à
L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de
Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son
conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparaissant par Maître Charles BERNA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 13 décembre 2018 par la société anonyme SOCIETE2.) avec effet au 15 février 2019. Il a ensuite été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité de « *Technicien Bordereaux* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 janvier 2021 avec effet au 1^{er} janvier 2021, avec reprise d'une ancienneté remontant au 15 février 2019.

Par courrier du 14 décembre 2021, remis en mains propres, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois, ayant couru du 15 décembre 2021 au 15 février 2022. Il a été dispensé de travailler pendant la période de préavis.

Ayant demandé les motifs de son licenciement, ceux-ci lui ont été fournis par la société SOCIETE1.) par courrier du 14 janvier 2022 ayant la teneur suivante :

Par courrier recommandé du 3 février 2022, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 11 mai 2022, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer le montant de 29.449,26 euros à titre de réparation du préjudice matériel et le montant de 15.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral. Il a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) a sollicité, à titre subsidiaire, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre les pièces et documents plus amplement spécifiés dans la motivation de sa requête.

Il a finalement demandé la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de

gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Par jugement rendu contradictoirement le 20 février 2023, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 14 décembre 2021, a dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) relative au préjudice matériel et fondée sa demande relative au préjudice moral à hauteur de 1.500 euros. Le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros avec les intérêts légaux à partir du 11 mai 2022, 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. Le tribunal du travail a finalement mis hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, et a dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par acte d'huissier de justice du 27 mars 2023, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

L'appelant demande, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 39.265,68 euros à titre de réparation du préjudice matériel, ainsi que le montant de 15.000 euros à titre de réparation du préjudice moral. Il sollicite encore, par réformation, à titre principal, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, sinon, à titre subsidiaire, la confirmation en ce que le tribunal du travail a condamné cette société à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance. Il demande finalement la condamnation d'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.

La société SOCIETE1.), interjetant appel incident, demande par réformation du jugement entrepris à voir dire le licenciement d'PERSONNE1.) du 14 décembre 2021 « *fondé et justifié* », à voir dire non fondées « *la demande d'indemnisation du préjudice moral sinon fixer un montant proportionné aux regards des faits de l'espèce* », ainsi que la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance. Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel, « *sinon de fixer la période de référence à de plus justes proportions* ».

Elle sollicite encore, par réformation, à voir rejeter la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et sollicite, son tour une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, et réclame également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, le montant de 5.000 euros sur base des articles 1382 et 6-1 du Code civil, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Les appels, principal et incident, sont recevables pour avoir été relevés dans les formes et délais de la loi.

Remarque préliminaire

L'acte d'appel datant du 27 mars 2023, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du NCPC, *« les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée »*.

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statuera que sur les dernières conclusions notifiées.

(...).

Il résulte de l'alinéa 2 de l'article 586 du NCPC que les prétentions et les moyens qui ne sont pas formellement repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés. Un simple renvoi, même exprès aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2001, n° 99-19.898, Cass. 3^{ème} civ., 16 févr. 2005, n° 00-21.245, Bull. civ. III, n° 40).

En l'occurrence, les conclusions de synthèse de Maître Charles BERNA ont été déposées à la Cour d'appel le 6 juin 2024, tandis que celles de Maître Christian BOCK ont été déposées le 5 septembre 2024 (note de la Cour : les conclusions de Maître Christian BOCK ont été erronément intitulées « récapitulatives »).

Il convient en conséquence de statuer sur les moyens et prétentions formulées par les parties dans leurs conclusions de synthèse déposées.

Les demandes d'PERSONNE1.) visant la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 3.000 euros à titre de remboursement des frais d'avocats sur base de l'article 1382 du Code civil, ainsi qu'aux « *intérêts légaux de retard depuis le présent acte d'appel jusqu'à solde* », n'ayant plus été formellement reprises dans les conclusions de synthèse de Maître Christian BOCK, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

I) Quant à la demande en production de pièces

Discussion

PERSONNE1.) expose avoir demandé par courrier du 22 février 2022 (versé en tant que pièce n°7 par Maître Bock) « *à se voir remettre plusieurs documents importants dans le cadre de la défense de ses intérêts* » et que la société SOCIETE1.) refuserait d'y faire droit sous de vains prétextes. Ce refus de communication des pièces empêcherait la partie appelante « *de se défendre utilement face aux multiples allégations erronées faites* » par la société SOCIETE1.). Il fait valoir que les « *pièces graphiques permettraient d'attester la quantité des modifications demandées* », les « *bulletins de salaires serviraient* » à prouver « *les prétendus préjudices financiers qu'auraient subi* » la partie intimée, et que « *les feuilles de pointage seraient utiles pour permettre de retracer les historiques liés aux périodes de travail, les incidences quantitatives liées aux modifications demandées, ainsi que l'affectation des personnes aux projets cités* ». Il donne à considérer que le moyen relatif à la protection des données personnelles dont se prévaut la partie intimée pour s'opposer à la demande en communication des pièces, ne serait pas un droit absolu et qu'il devrait être mis en balance avec le droit à la preuve.

La société SOCIETE1.) s'y oppose en mettant en avant le caractère confidentiel des documents visés, motif pris que des « *données à caractère personnel des clients de la société* » y figureraient. Elle fait encore valoir que cette demande serait dépourvue de pertinence, étant donné que les pièces en question ne seraient pas de nature à « *éclairer les juges sur la qualité de travail fourni par* » PERSONNE1.).

Appréciation

Aux termes de l'article 284 du Nouveau Code de procédure civile, « *si dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie, ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce* ».

La jurisprudence a dégagé quatre conditions pour qu'il puisse être fait droit à la demande tendant à ce que le juge enjoigne la communication ou la production de pièces : 1) la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision, 2) l'existence de cette pièce doit être vraisemblable, 3) la détention de la pièce par le défendeur doit être vraisemblable et 4) la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

Concernant la condition sub 1), le requérant doit identifier clairement les pièces dont il entend obtenir une copie. La procédure ne peut pas être détournée par le requérant pour obtenir un accès illimité à l'intégralité d'une documentation. Il convient d'empêcher une perquisition générale par laquelle une partie va fouiller dans les archives de son adversaire avec le seul espoir d'y dénicher éventuellement un document qui puisse lui être utile (Th Hoscheit, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n° 725).

La Cour constate qu'PERSONNE1.) vise de façon générale des « *pièces graphiques* », des « *bulletins de salaires* », et des « *feuilles de pointages* » non autrement identifiables, tout en faisant allusion à un courrier du 22 février 2022 aux termes duquel il aurait sollicité « *à se voir remettre plusieurs documents importants dans le cadre de la défense de ses intérêts* ».

Dès lors, à défaut d'avoir identifié, dans ses conclusions de synthèse, clairement les pièces dont il entend obtenir une copie, la demande tendant à la production de pièces est à rejeter.

II) Quant à la régularité du licenciement du 14 décembre 2021

A) Quant à la précision des motifs du licenciement

Discussion

La société SOCIETE1.) conclut à la réformation du jugement entrepris et reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que la lettre de motivation est « *rédigée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence* » et qu'il en résulte « *clairement qu'il est reproché au salarié des refus d'ordre mais également des fautes/incompétences sur les différents chantiers mentionnés dans ladite lettre, de sorte que le salarié n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées* ». Elle expose avoir indiqué « *le contexte d'embauche du salarié [...]* l'identité de la société impliquée [...], les différents projets dans le cadre desquels le salarié est intervenu », d'avoir « *précisé les manquements du salarié ainsi que les différentes dates importantes en la cause* », ainsi que « *l'énonciation précise des faits reprochés à la partie appelante* ». Elle souligne que « *malgré sa prétendue expérience dans le domaine* », PERSONNE1.) aurait « *été incapable* ».

de rendre les bordereaux conformément à ce que la société SOCIETE1.) avait demandé, c'est-à-dire conformément à des standards qui auraient dû être connus du salarié » et ce malgré le fait que les « erreurs commises par » PERSONNE1.) auraient été maintes fois « relevées par la direction ».

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

Appréciation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, « (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. (2) 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.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de travail de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

- Quant au projet du Lycée Technique pour les Professions de Santé

Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu que le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir « *adapté le travail demandé au niveau des détails et de synthèse d'un bureau d'études Ingénieurs-Conseils* » en transmettant « *un travail [...] non finalisé, comprenant de nombreuses positions redondantes dans le bordereau avec des quantités erronées* » est à rejeter, faute de précision. La lettre de motivation litigieuse ne contient en effet aucune indication ni quant aux positions redondantes, ni quant aux quantités erronées, reprochées à PERSONNE1.). Le fait d'écrire que le bordereau remis par PERSONNE1.) a dû être confié à « *Monsieur PERSONNE2.)* » afin d'être mis en « *conformité avec les standards de qualité applicables* » en raison du « *non-respect des directives, des erreurs et du travail restant à réaliser* » n'est point de nature à préciser davantage le reproche en question, faute de détailler en quoi auraient consisté les directives, les erreurs ainsi que « *les standards de qualité applicables* ».

A défaut d'avoir fourni la moindre précision quant aux « *consignes données par sa hiérarchie* », le reproche relatif à leur prétendu non-respect par PERSONNE1.) est également à rejeter pour manque de précision.

Le tribunal du travail est encore à confirmer en qu'il a rejeté le motif tiré du non-respect de « *la procédure de traçabilité des documents* » pour manque de précision, étant donné que la société SOCIETE1.) n'a ni expliqué ce qu'il y a lieu d'entendre par ce terme, ni en quoi les règles applicables n'auraient pas été respectées.

La Cour confirme finalement le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que les autres motifs invoqués dans la lettre de motivation du 14 janvier 2021 quant à ce point répondent à suffisance de droit au critère de précision requise par la loi.

- Quant à l'avant-projet relatif au Pont de la ADRESSE3.) à ADRESSE4.)

Le tribunal est à confirmer en ce qu'il a retenu que le seul fait de reprocher à PERSONNE1.) d'avoir « *ajouté des positions et des éléments de métré* » inutiles et non demandés, sans autrement spécifier ni la nature de ces ajouts ni en quoi le travail fourni était superflu et différent de celui dont il avait été chargé, la société SOCIETE1.) n'a pas satisfait à son obligation de précision. Il en va de même du reproche non autrement explicité que « *le travail rendu* » ne correspondrait « *pas aux attentes et directives données par Monsieur PERSONNE3.)* ». La société SOCIETE1.) n'a non plus fourni la

moindre précision quant aux « *erreurs et incohérences contenues dans le document* ».

Le tribunal du travail est partant à confirmer que seul le reproche tiré de la transmission prétendument tardive du métré satisfait au critère de précision requis par la loi.

- Quant au projet des passerelles à ADRESSE5.)

En reprochant à PERSONNE1.) que le « *travail rendu n'était pas conforme aux attentes* » et que « *le document transmis* » par PERSONNE1.) « *est une trame complète inutilement surabondante face aux besoins* », sans spécifier ni les attentes et besoins, ni en quoi le contenu du document établi par PERSONNE1.) était surabondant et dépassait le cadre des consignes fournies, la société SOCIETE1.) n'a, conformément au jugement entrepris, pas satisfait à son obligation de précision légale. Il en va de même du reproche que « *le retour du métrage* » effectué par PERSONNE1.), « *complétant la trame proposée par Monsieur PERSONNE4.)* », aurait fait « *apparaître des ajustements (en jaune et orange) non demandés sur la trame de base* », la société SOCIETE1.) n'ayant aucunement précisé la nature des ajustements en question.

Les autres reproches relatifs au projet des passerelles à ADRESSE5.) ont été énoncés avec la précision requise.

- Quant au projet de stabilisation d'un talus dans le tronçon ADRESSE1.)

Le reproche relatif au dépassement des heures encodées est, par réformation du jugement entrepris, à dire suffisamment précis, étant donné qu'il ressort clairement de la lettre de motivation qu'PERSONNE1.) aurait encodé pour le projet en question et pour la période allant du 6 au 20 octobre 2021, quatre-vingt-huit heures, alors que le montant évalué ensemble avec PERSONNE1.) pour ce projet lors d'une « *réunion préparatoire du 6 octobre* » 2021 aurait été d'environ vingt heures et que ce dépassement aurait comme cause « *l'insuffisance professionnelle* » ainsi que le « *manque de sérieux* » d'PERSONNE1.).

Le reproche relatif au déplacement non-autorisé d'PERSONNE1.) sur le chantier en question en date du 19 octobre 2021, est par confirmation du jugement entrepris, suffisamment précis.

B) Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Les reproches faits à PERSONNE1.) visent des refus d'ordre et une insuffisance professionnelle.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : *« est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence décrit l'insuffisance professionnelle comme étant le résultat de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi, se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé. Une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement du salarié (Cour d'appel, 24 février 2022, n° CAL-2020-00458 du rôle, Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

- Quant au projet du Lycée Technique pour les Professions de Santé

Discussion

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir remis son bordereau de manière tardive, ce qui résulterait notamment d'un courriel du 4 novembre 2021, de ne pas avoir *« sauvegardé son travail sur le serveur malgré un rappel du 7 octobre 2021 »* en ce sens et malgré le fait qu'il *« devait parfaitement connaître les procédures de sauvegarde interne de l'entreprise »*, étant donné qu'il y travaillait depuis janvier 2021 et d'avoir *« manqué de transmettre son travail sous fichier PDF, alors qu'il s'agit de la procédure interne de la société »*. PERSONNE1.) aurait encore *« presté des heures totalement disproportionnées par rapport à l'importance du travail confié »*. Il résulterait de *« la juxtaposition des heures encodées par [PERSONNE1.)] et Monsieur PERSONNE2.) [...] une différence de 74 heures »* pour exactement *« le même travail puisque Monsieur PERSONNE2.) a dû reprendre le travail de définition des positions en*

plus de vérifier et modifier les positions » d'PERSONNE1.). La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'PERSONNE1.) aurait eu recours à « Monsieur PERSONNE5.), dessinateur-projeteur » afin de « réaliser un complément de détails pour les plans de soumission » sans « l'accord préalable de la hiérarchie » et « sans aucune raison valable ». La preuve y relative résulterait notamment d'un courrier du 5 janvier 2022 émanant de la société SOCIETE3.) adressé à la partie intimée. Au cas où PERSONNE1.) aurait rencontré « des difficultés », il aurait « dû en aviser directement sa hiérarchie » et non « demander personnellement et discrétionnairement un travail à un quelconque collaborateur de la société SOCIETE1.) ». La société SOCIETE1.) lui reproche finalement d'avoir continué à travailler sur le projet du lycée en question, « respectivement d'avoir ouvert des documents y relatifs malgré la décharge lui accordée par ses supérieurs » et malgré le fait que l'accès au serveur lui aurait été interdit.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des développements adverses et « se rapporte sur ce point aux développements contenus dans le jugement de première instance ».

Il conteste plus particulièrement avoir remis son bordereau de manière tardive, affirmation qui ne serait corroborée par aucune pièce du dossier. Quant au reproche de ne pas avoir sauvegardé son travail sur le serveur, PERSONNE1.) soutient qu'en raison d'une « désorganisation informatique, la transmission des divers documents par courriels aux personnes intéressées, apparaissait comme la démarche la plus crédible, à charge pour la direction de l'archiver dans un emplacement qu'elle jugera approprié ». En tout état de cause, ceci n'aurait causé aucun préjudice dans le chef de la société SOCIETE1.). Il soutient encore que « Monsieur PERSONNE2.) [...] s'est uniquement contenté de supprimer, voire de modifier certains libellés des positions rédigées à la base par » la partie appelante. Il explique ensuite avoir fait « appel à Monsieur PERSONNE5.) pour obtenir des informations complémentaires lui permettant d'assurer une homogénéité entre les pièces écrites et graphiques d'un dossier de soumission » et avoir demandé « l'accord de la hiérarchie ». Il fait finalement valoir qu'aucune « décharge » ne lui aurait été communiquée et que les affirmations adverses en ce sens ne seraient étayées par aucune pièce probante. Il aurait « poursuivi son travail sur le projet du lycée professionnel, pour la préparation des bordereaux et quantités des phases ultérieures B,C,D » sans qu'il n'y ait eu une quelconque interférence avec « les prestations de la phase antérieure A » réalisées par « Monsieur PERSONNE2.) ».

Appréciation

En ce qui concerne le reproche relatif à la remise tardive du bordereau visant le projet du Lycée Technique pour les Professions de Santé, le

courrier du 4 novembre 2021, dont se prévaut la société SOCIETE1.) est libellé comme suit :

« *Bonjour PERSONNE1.),*

Merci de me transmettre au plus vite le bordereau tel que discuté et promis de la partie conduite (plan 545 et 565).

(...) ».

Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'il ne résulte pas dudit courriel qu'PERSONNE1.) s'était vu enjoint de fournir ce travail dès le 25 octobre 2021, ni qu'il devait le rendre endéans un certain délai, ni que ce délai était écoulé et que le salarié se trouvait dès lors en retard, ni finalement que l'employeur lui ait fait des remarques antérieures à ce sujet.

A défaut de verser une quelconque autre pièce à l'appui de ce motif, il est à rejeter pour être dépourvu de cause réelle.

Concernant les motifs de ne pas avoir sauvegardé son travail envoyé par courriel du 5 novembre 2021 sur le serveur et de ne pas avoir transmis son travail sous forme « *de fichier PDF natif* », le tribunal du travail a, à juste titre, relevé que le courrier électronique du 7 octobre 2021 ne constitue point un rappel relatif à l'obligation de sauvegarde, mais la réponse de l'employeur à une demande spécifique d'PERSONNE1.) qui voulait savoir à quel endroit il devait stocker ses documents transférés le 7 octobre 2021. A défaut de fournir la moindre pièce relative à des consignes générales en matière de stockage et de transmission de documents, ces reproches sont à rejeter pour ne pas être réels.

La société SOCIETE1.) se réfère à deux « *listes de mouvements* » versées en tant que pièces n^{os} 7 et 8 afin de prouver qu'PERSONNE1.) a « *presté des heures totalement disproportionnées par rapport à l'importance du travail confié* ». Il s'agit de listages d'heures encodées respectivement par PERSONNE1.) au cours de la période allant du 1^{er} octobre 2021 au 13 décembre 2021 et par le sieur PERSONNE2.) au cours de la période du 6 au 17 décembre 2021.

Or, il ne ressort pas de la simple juxtaposition du nombre d'heures encodées que les deux personnes ont effectué exactement le même travail, tel qu'affirmé par la société SOCIETE1.). Le tribunal du travail a d'ailleurs relevé à juste titre qu'il ressort, au contraire, de la lettre de motivation que le sieur PERSONNE2.) s'est limité à reprendre le travail déjà réalisé par PERSONNE1.) et à l'adapter pour le mettre « *en conformité avec les standards de qualité applicables* ». Dès lors, à défaut de prouver que les deux personnes ont réalisé exactement le

même travail, la comparaison des deux « *listes de mouvements* » n'est pas de nature à prouver un encodage disproportionné d'heures de travail par PERSONNE1.). Ce motif est également à rejeter pour défaut de réalité.

Concernant le motif visant le recours non autorisé à PERSONNE6.), il y a lieu de relever que par courriel du 5 novembre 2021 (pièce 9 de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) avait écrit, notamment à PERSONNE7.) ce qui suit : « [...] *Pour info, je fais reprendre le plan 521 2-ind.2 à PERSONNE8.) pour complément d'information* ».

Dans la mesure où il n'est pas contesté en l'espèce qu'PERSONNE7.) avait la qualité d'administrateur de la société SOCIETE1.), laquelle il a également représentée en première instance, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE1.) a, par le biais de ce courriel, informé sa « *hiérarchie* » du fait qu'il allait avoir recours aux prestations de PERSONNE6.). A défaut pour la société SOCIETE1.) d'avoir interdit ou d'avoir posé des conditions au recours par PERSONNE1.) aux prestations de PERSONNE6.), en réponse au prédit courriel du 5 novembre 2021, la société SOCIETE1.) est malvenue de lui faire dans sa lettre de motivation ce reproche, lequel est partant à rejeter pour manque de réalité.

Il y a finalement lieu de relever qu'il ne résulte d'aucun document versé au dossier qu'PERSONNE1.) aurait été « *déchargé de travail* » ou que l'accès au serveur lui aurait été interdit en ce qui concerne le projet du Lycée Technique pour les Professions de Santé. La pièce n°24 versée à l'appui de ce motif par la société SOCIETE1.) est relative à un décompte d'heures prestées et à diverses factures et ne contient aucune décharge ou interdiction d'accès au serveur. Ce motif est aussi à rejeter pour défaut de cause réelle.

- Quant à l'avant-projet relatif au Pont de la ADRESSE3.) à ADRESSE4.)

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir remis son métré avec retard, sa dernière prestation remontant au 27 octobre 2021 et le document n'ayant été remis que le 29 octobre 2021 après un rappel de l'employeur, ce qui est contesté par PERSONNE1.).

A défaut de verser le moindre document prouvant une remise tardive du métré par PERSONNE1.), la pièce n°11 de la farde de Maître Charles Berna ne prouvant uniquement qu'PERSONNE1.) a travaillé sur ledit projet en date des 26 et 27 octobre 2021, ce reproche est à rejeter pour être dépourvu de cause réelle.

- Quant au projet des passerelles à ADRESSE5.)

Discussion

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) un refus d'ordre en soutenant que ce dernier aurait remis, dans le cadre de la « *construction de bordereaux de soumission et métrage simplifié des positions* », un « *document électronique surabondant alors qu'il se devait de ne fournir qu'une simple version papier* », laquelle aurait dû être contrôlée par « *PERSONNE9.) avant d'être encodé par la secrétaire* », conformément aux « *instructions claires et précises reçues de sa hiérarchie* ». Elle soutient ensuite qu'PERSONNE1.) aurait « *enregistré un nombre d'heures clairement excessif par rapport aux tâches qui lui étaient assignées* ». La société SOCIETE1.) soutient finalement que le « *médecin du travail compétent a déclaré* » PERSONNE1.) « *apte avec la réserve pas de travail esseulé* ». Malgré cette réserve, PERSONNE1.) se serait rendu le 16 novembre 2021 « *seul et sans autorisation de son employeur sur le chantier* » de ADRESSE5.), mettant aussi bien « *sa sécurité et sa santé en danger* », que son employeur « *dans une situation épineuse* ». La preuve en résulterait d'une attestation testimoniale émanant de PERSONNE10.), responsable des ressources humaines au sein de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) conteste avoir reçu un quelconque ordre de « *sa hiérarchie* » relatif à la remise « *du document* », avoir reçu « *des instructions* » de la part de son ancien employeur et d'avoir enregistré un nombre excessif d'heures. Il conteste finalement s'être déplacé seul et sans autorisation de son employeur sur le chantier en question. Cette preuve ne résulterait pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE10.), qui devrait être « *interprétée comme un témoignage de complaisance supplémentaire* ».

Appréciation

Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'PERSONNE1.), ayant contesté avoir reçu les consignes afférentes à la remise de « *bordereaux de soumission et métrage simplifié des positions* » et celles-ci n'ayant été ni établies, ni offertes en preuve par la société SOCIETE1.), le motif tiré du non-respect de la forme du document et de la procédure convenue laisse d'être établi et est partant à écarter. La société SOCIETE1.) ne rapporte pas non plus la preuve qu'PERSONNE1.) ait encodé un nombre excessif d'heures par rapport à sa tâche.

Il résulte de la fiche d'avis médical d'embauche du 20 mai 2021 que le médecin du travail compétent a déclaré PERSONNE1.) apte pour le poste de « *technicien bordereaux* » avec la remarque : « *Pas de travail esseulé* ».

L'attestation testimoniale de PERSONNE10.) étant régulière en la forme et ce témoin n'étant pas frappée d'une incapacité aux termes de l'article 405 du NCPC, son attestation est recevable.

Il n'en résulte toutefois pas qu'PERSONNE1.) se serait rendu seul sur un quelconque chantier en date du 16 novembre 2021. A défaut de se prévaloir d'un autre élément probant à l'appui de ce reproche, il est également à rejeter faute de cause réelle.

- Quant au projet de stabilisation d'un talus dans le tronçon ADRESSE1.)

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir encodé un nombre excessif d'heures de travail pour ce projet et de s'être « *déplacé seul et sans autorisation sur le chantier du tronçon ADRESSE1.) en date du 19 octobre 2021* », reproches qui sont contestés par PERSONNE1.).

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que les heures de travail encodées par PERSONNE1.) dans le cadre de ce projet seraient excessives, de sorte que ce motif est à rejeter.

S'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE10.) qu'PERSONNE1.) avait à quatre reprises, dont le 19 octobre 2021 « *encodé des visites sur site + reportage photographique sur des chantiers différents* », il n'en ressort cependant pas qu'elle ait pu constater personnellement qu'PERSONNE1.) s'y serait déplacé seul. Dès lors, et à défaut de verser au dossier un autre élément probant à son appui, ce reproche est également à écarter faute de cause réelle.

Eu égard aux développements qui précèdent, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis du 14 décembre 2018 abusif, pour ne pas être basé sur des motifs précis, sinon sur des motifs réels et sérieux.

III) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant au préjudice matériel

Discussion

Le tribunal du travail a rejeté la demande, motif pris qu'PERSONNE1.) n'a pas, malgré son âge (59 ans au moment du licenciement), justifié de l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement, qu'il « *n'a plus fait état depuis le 27 janvier 2021 d'aucune candidature* ».

PERSONNE1.) sollicite, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 39.265,8 euros, en fixant une période de référence de douze mois, à titre de réparation du préjudice matériel. Il met en exergue avoir fait de multiples recherches d'emploi depuis son licenciement et ce pendant l'ensemble des années 2022 et 2023 et n'avoir, malgré tout, pas trouvé de nouvel emploi. Il donne à considérer que la difficulté de trouver un nouvel emploi relèverait « *de son âge proche de la retraite, [...] circonstance aggravée par la période de récession économique ravageant les économies de l'UE.* »

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce point. Elle donne à considérer que les « *prétentions salariales* » d'PERSONNE1.), « *oscillant entre 5.550 euros et 7.500 euros* » rendraient la recherche d'un nouvel employeur « *compliqué* ». Finalement, une période de référence de douze mois serait « *manifestement excessive au regard de l'ancienneté* » d'PERSONNE1.).

Appréciation

En vertu de l'article L.124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui en cas de licenciement abusif.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (Cour d'appel, 22 juin 2023, n° CAL-2022-00397 du rôle ; Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961).

En l'espèce, il résulte non seulement des pièces versées en cause par PERSONNE1.) qu'il a fait une quarantaine de demandes de recherches d'emploi au cours du mois de janvier 2022, mais qu'il a également continué à rechercher activement un nouvel emploi auprès de nombreuses entreprises luxembourgeoises, françaises et suisses au cours des années 2002 et 2023. La Cour retient au regard de ces éléments de preuve qu'PERSONNE1.) a fait les efforts nécessaires, dès son licenciement, afin de retrouver un emploi et de minimiser son préjudice.

Le fait qu'il résulte d'un échange de courriels qu'PERSONNE1.) ait demandé un salaire brut à hauteur de 7.500 euros auprès d'un seul potentiel employeur suisse, n'est pas de nature à prouver que ses « *prétentions salariales* » sont à l'origine de ses difficultés de retrouver un nouvel emploi.

Il y a au contraire lieu de relever qu'PERSONNE1.) était au moment de son licenciement âgé de 59 ans, proche de la pension, ce qui a rendu ses chances ou perspectives de retrouver un nouvel emploi très réduites, dès lors que les employeurs ne recrutent ni activement ni facilement des demandeurs d'emploi licenciés âgés de 59 ans voire plus. La situation du marché de l'emploi encore secouée par la crise de la pandémie du Covid-19 réduisait d'autant plus ses chances de retrouver un nouvel emploi.

Au vu de ce qui précède, la Cour retient l'existence d'un lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) et fixe, par réformation, à douze mois la période durant laquelle son préjudice matériel peut être considéré comme se trouvant en relation causale avec son licenciement.

Il convient de préciser que la période de référence prend cours à la fin du contrat de travail, ou en début de la période de préavis en cas de dispense de travail.

Aux termes de la lettre de licenciement du 14 décembre 2021, PERSONNE1.) a été dispensé de travailler pendant la période de préavis, de sorte que la période de référence de douze mois a couru du 15 décembre 2021 jusqu'au 14 décembre 2022. Les deux premiers mois, étant couverts par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de [3.327,33 (montant du salaire résultant des dernières fiches de salaire) X 10) 33.273,3 euros à titre de réparation du préjudice matériel.

B) Quant au dommage moral

Discussion

En retenant qu'PERSONNE1.) n'avait pas prouvé s'être « *fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries* », faute d'avoir « *établi avoir activement cherché un emploi* », le tribunal du travail a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 1.500 euros en raison de « *l'atteinte portée à sa dignité de salariée* ».

PERSONNE1.) soutient que depuis son licenciement, il serait confronté à « *un avenir professionnel et financier incertain* », que la « *réception de la lettre de licenciement* » aurait eu un impact sur son « *état de santé physique et psychique* » et aurait entraîné « *des problèmes de contractures musculaires dorsales ayant nécessité un déplacement chez un ostéopathe* ». Il soutient ne pas avoir « *pu bénéficier durant toute sa période de recherches d'emploi d'aucune aide de l'ADEM pour des raisons administratives* », que le fait de ne pas avoir retrouvé un nouvel emploi depuis son licenciement aurait « *occasionné la prolongation de son assurance-santé et pension sur une durée de 22 mois réelle* », et qu'il aurait été « *contraint de procéder à la vente partielle de biens familiaux, afin de ne pas se retrouver en état de précarité* ».

La société SOCIETE1.) conteste l'existence d'un préjudice moral dans le chef d'PERSONNE1.) en soutenant qu'il ne se serait pas fait de soucis pour son avenir professionnel, faute d'avoir « *prouvé avoir sérieusement et activement recherché un nouvel emploi* » après son licenciement et que « *le congédiement ne comportait pas en tant que tel de reproches susceptibles de blesser sa dignité* ». PERSONNE1.) ne rapporterait finalement pas la preuve que son licenciement aurait « *eu un impact sur son état de santé physique et psychique* ».

Appréciation

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.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la partie appelante a établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement. Si PERSONNE1.) ne rapporte ni la preuve de la cause de son déplacement auprès d'un ostéopathe, ce dernier attestant uniquement qu'PERSONNE1.) s'était présenté à son rendez-vous (pièce 21 de la farde III de Maître Christian Bock), ni les raisons qui l'auraient empêché de bénéficier d'indemnités de chômage, ni que son licenciement aurait entraîné une « *prolongation de son assurance-santé et pension* », il est cependant constant en cause qu'PERSONNE1.) n'a pas trouvé de nouvel emploi depuis son licenciement, malgré une recherche assidue. Dès lors et vu son âge, il est établi que la résiliation de son contrat de travail a été de nature

à causer à PERSONNE1.) des soucis pour sa situation matérielle et son avenir professionnel.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le licenciement d'PERSONNE1.) motivé par des reproches, soit imprécis, soit dépourvu de cause réelle, a porté atteinte à sa dignité.

En tenant compte, d'un côté, de la faible ancienneté d'PERSONNE1.) et, d'un autre côté, des circonstances dans lequel le licenciement est intervenu, lui ayant causé des soucis pour sa situation matérielle et son avenir professionnel et ayant porté atteinte à sa dignité, la Cour évalue, par réformation, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) à 2.500 euros.

IV) Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en condamnation fondée sur les articles 6-1 et 1382 du Code civil, à défaut pour elle d'établir l'existence d'une faute dans le chef d'PERSONNE1.).

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits. La Cour évalue, par réformation, l'indemnité de procédure à accorder à PERSONNE1.) pour la première instance au montant de 1.000 euros.

Sur base du même motif, la société SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance ainsi que pour l'instance d'appel.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge d'PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en appel. La Cour lui alloue la somme de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) pour le montant de 33.273,30 euros à titre de réparation du préjudice matériel et pour le montant de 2.500 euros au titre de réparation du préjudice moral,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 35.773,30 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) basée sur les articles 6-1 et 1382 du Code civil et celle en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.