

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°5/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit janvier deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00676 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro n° B NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Christine KOVELTER du 22 mai 2024,

comparaissant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

1.PERSONNE1.), demeurant à I-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par Maître Giuseppina CHIRICO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2.L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

LA COUR D'APPEL

Par contrat à durée indéterminée du 19 septembre 2021, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de « *cuisinier* ».

Par courrier recommandé du 2 mars 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par son employeur, dans les termes suivants :

Par courrier du 8 mars 2022, l'employeur a encore une fois fait parvenir à son ancien salarié une lettre de licenciement.

Le requérant a contesté la résiliation intervenue par courrier recommandé du 1^{er} avril 2022.

Par requête déposée le 24 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.) devant le tribunal de travail de Diekirch aux fins de le voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 mars 2022 qu'il qualifia d'abusif, outre les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	4.513,90 €
- préjudice moral	2.500,00 €
- préjudice matériel	5.000,00 €
- congé non pris	210,30 €
Total :	12. 2224,20 €

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par requête séparée du 25 septembre 2023, il a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT), pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

En cours de procédure, l'ETAT a déclaré ne pas avoir de revendications dans le cadre du présent dossier.

La société SOCIETE1.) a conclu à titre reconventionnel à voir condamner son ancien salarié à lui payer la somme de 317,14 € au titre d'heures de congés trop prises.

Par jugement rendu contradictoirement le 22 avril 2024, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 2 mars 2022, et déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité de préavis à concurrence de 4.513,90 € et celle en paiement d'une indemnité pour préjudice moral à concurrence de 500 €.

Il a en conséquence condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.013,90 € avec les intérêts légaux à partir du 24 novembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ainsi que celle en paiement d'une indemnité de congé non pris.

Il a dit fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) à concurrence de la somme de 300,15 € et a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) la somme de 300,15 € avec les intérêts légaux à partir du 15 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 350 €.

Par acte d'huissier de justice du 22 mai 2024, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, par réformation, à voir déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé à l'égard de PERSONNE1.) le 2 mars 2022 et à se voir décharger de toutes condamnations prononcées à son égard.

Elle formule pour autant que de besoin une offre de preuve par témoin libellée comme suit :

« en date du 1^{er} mars 2022, vers 21h00, sans préjudice quant aux date et heure exactes, Monsieur PERSONNE1.) a demandé à Monsieur PERSONNE2.) la composition d'une assiette que pourtant il a déjà été amené à exécuter à d'innombrables reprises depuis son engagement.

Monsieur PERSONNE3.), gérant, lui a alors fait remarquer qu'après six mois d'activité, il était anormal de ne pas encore connaître la composition d'une assiette classique et lui a demandé s'il souhaitait que sa mère l'assiste.

Monsieur PERSONNE1.) a alors retiré son tablier en disant qu'il part, est sorti de la cuisine pour se rendre dans le vestiaire où il a pris son blouson puis s'est dirigé vers la sortie de l'établissement.

Une altercation a eu lieu entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) lorsque PERSONNE1.) portait déjà sa veste et atteignait l'extrémité du couloir d'accès aux cuisines ».

L'appelante réclame en outre, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance et de 1.500 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur du salarié et demande à voir condamner la partie mal fondée à tous les frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat concluant, sur ses affirmations de droit.

Pour déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), le tribunal du travail a retenu, au regard de l'attestation du témoin PERSONNE2.), « que bien qu'il soit établi que PERSONNE1.) eût retiré son tablier et était en train de se diriger vers le vestiaire, son supérieur PERSONNE3.) le suivait pour l'obliger à signer une lettre de

démission, voire une résiliation du contrat de travail de commun accord. Devant le refus du requérant de ce faire, l'employeur a essayé de l'obliger de force à entrer dans le bureau pour signer les documents, en le saisissant pour ce faire par le haut de sa veste ».

Après avoir précisé que ces faits sont admis par l'employeur, le tribunal du travail a retenu que « dans ces conditions, et en raison du comportement de l'employeur, un abandon de poste n'est pas établi, alors que le tribunal n'est pas en mesure de savoir si le requérant avait réellement l'intention de quitter définitivement son poste ou si en revanche il fuyait les agissements de PERSONNE3.) ».

La société SOCIETE1.) conteste en appel toute agression, qu'elle soit verbale ou physique de son gérant PERSONNE3.) à l'égard de PERSONNE1.). Elle admet que ce dernier a, dans le couloir, « interpellé » son salarié « pour lui demander de passer par le bureau ». Elle fait toutefois grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le fait pour le gérant d'avoir demandé à PERSONNE1.) de signer une lettre de démission ou une résiliation d'un commun accord serait sans conséquence sur les faits qui se sont déroulés auparavant dans la cuisine. En effet, PERSONNE1.), en retirant son tablier et ayant indiqué qu'il allait s'en aller, aurait à ce moment quitté son poste de travail, serait sorti de la cuisine, aurait pris sa veste et se serait déjà trouvé dans le couloir près de la sortie du restaurant, lors de l'intervention d'PERSONNE3.).

La société appelante reproche en conséquence au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que PERSONNE1.) a abandonné son poste.

Le salarié conteste l'abandon de poste lui reproché. Il admet avoir retiré son tablier et s'être dirigé vers le vestiaire mais soutient avoir fait ceci « afin d'éviter que l'agressivité verbale et humiliante que l'employeur a manifesté à son égard dans la cuisine déclençait une situation plus grave ». Il fait valoir que le gérant aurait « de manière despotique voulu l'obliger à signer la lettre de démission ». Face à son refus, qui serait la preuve qu'il ne voulait pas abandonner son poste, le gérant l'aurait agressé physiquement pour l'obliger de signer la lettre et lui aurait causé des blessures. Contrairement au soutènement de la société appelante, il ne résulterait pas de l'attestation du témoin PERSONNE2.) que PERSONNE1.) aurait eu l'intention de quitter son poste de travail.

L'intimé conclut au rejet de l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) pour défaut de pertinence.

Appréciation de la Cour :

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.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ébranler 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.

Le tribunal du travail a retenu à juste titre qu'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).

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir abandonné son poste le 1^{er} mars 2022.

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, il est établi au vu de la déclaration du témoin PERSONNE2.) que le 1^{er} mars 2022, dans la cuisine du restaurant « ENSEIGNE1.) », après que le gérant de l'établissement ait fait des remarques à PERSONNE1.) au sujet de sa façon de préparer une assiette, ce dernier *« a retiré son tablier, et il s'est dirigé vers le vestiaire, (...) et PERSONNE1.) a dit je m'en vais »*. Le témoin déclare que *« Mon patron a alors demandé à PERSONNE1.) de passer par le bureau pour rédiger sa lettre de démission puisqu'il a quitté son poste de travail en plein service. Mon patron suivait PERSONNE1.) et comme le ton montait je les ai suivis. PERSONNE3.) a demandé de bien vouloir signer la lettre de démission ou de signer une rupture de contrat d'un commun accord mais PERSONNE1.) ne voulait rien savoir. PERSONNE3.) a attrapé la veste de PERSONNE1.) pour le faire entrer dans bureau situé dans le couloir, PERSONNE1.) s'est alors contortionné et PERSONNE3.) s'est retrouvé avec la veste dans les mains et nous avons vu PERSONNE1.) partir en courant (...) »*.

Indépendamment de la question de savoir à quel endroit précis se trouvait PERSONNE1.) lorsque le gérant du restaurant lui a demandé de signer la lettre de démission, et l'a attrapé par la veste, c'est à bon droit et par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a retenu qu'un abandon de poste dans le chef de PERSONNE1.) n'est pas établi.

L'offre de preuve de la société SOCIETE1.) est par conséquent à rejeter, pour défaut de pertinence.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.).

Bien que la société SOCIETE1.) demande à se voir décharger de toutes condamnations prononcées à son égard, elle ne développe pas de moyens par rapport aux autres demandes de PERSONNE1.) qui ont été déclarées fondées par le tribunal du travail, de sorte que son appel est à déclarer non fondé, et le jugement entrepris est à confirmer dans toute sa teneur.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Celle de PERSONNE1.) est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer en appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 800 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas effectué de prestations au profit de PERSONNE1.),

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée ETUDE d'AVOCATS WEILER & BILTGEN, représentée aux fins de la

présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat concluant,
sur ses affirmations de droit.