

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf juillet deux mille quinze

Numéro 41602 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...),
représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de
Luxembourg du 1^{er} septembre 2014,

comparant par Maître Roy REDING, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à D-(...),

intimé aux fins du prédit acte ENGEL,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 23 octobre 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 29 août 2013 et le voir condamner à lui payer 30.000 € à titre de préjudice matériel, 4.500 € à titre de préjudice moral, 136,82 € à titre d'indemnité pour congé non pris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

A l'audience publique du tribunal du travail du 7 juillet 2014, A.) a déclaré réclamer le montant de 5.604,84 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Par jugement du 21 juillet 2014, le tribunal du travail a donné acte à A.) qu'il réclame actuellement un montant de 13.881,02 € au titre du préjudice matériel jusqu'au 31 mai 2014 et entend réserver le surplus de sa demande y relative, lui a donné acte de sa demande additionnelle en paiement du montant de 5.604,84 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et a condamné la société anonyme SOC1.) à payer à A.) 5.604,84 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 750 € à titre de préjudice moral, 2.372,04 € à titre de préjudice matériel, ainsi qu'une indemnité de procédure de 250 €.

Le tribunal du travail a considéré que les motifs invoqués à la base du licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision requise, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Par exploit d'huissier de justice du 1^{er} septembre 2014, la société anonyme SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de constater que les motifs invoqués à la base du licenciement ont le caractère de précision requis et qu'ils constituent des fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et de déclarer le licenciement du 29 août 2013 régulier, de débouter A.) de ses demandes et de la décharger des condamnations prononcées. L'employeur sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement et lui a alloué une indemnité de préavis de 5.604,84 €. Il interjette appel incident et réclame un montant de 12.471,78 € à titre de dommage matériel et un montant de 4.500 € à titre de dommage moral. Il réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et conclut au débouté de la demande de la société anonyme SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Le licenciement

A.) a été aux services de la société anonyme SOC1.) en qualité d'informaticien à partir du 1^{er} mars 2011. Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 29 août 2013 entièrement retranscrit dans le jugement entrepris.

L'employeur fait valoir que la lettre de licenciement répondrait aux critères de précision requis et que les motifs invoqués seraient établis par les attestations testimoniales versées en cause. Ainsi il serait prouvé que durant toute la durée des relations de travail le salarié aurait été caractériel ; qu'il aurait piqué des crises de colère pendant ses heures de travail ; qu'à plusieurs reprises suite à ces crises de colère, il aurait quitté son lieu de travail avec la voiture de fonction sans justification valable ; qu'en date du 29 août 2013 vers 10.30 heures il aurait à nouveau eu une crise de rage et aurait crié sur son lieu de travail « das war's » et aurait quitté précipitamment son lieu de travail ; en agissant ainsi, il aurait porté gravement atteinte au bon déroulement de l'entreprise ; qu'ainsi le système informatique n'aurait pas fonctionné pendant deux jours, de sorte que la société anonyme (SOC1.) aurait dû faire intervenir des informaticiens externes et que le comportement désorganisé et irresponsable de A.) aurait porté préjudice à l'entreprise et à ses employés.

L'appelante conteste dans le chef du salarié l'existence d'un préjudice matériel et moral en relation causale avec le licenciement. Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de A.) en obtention d'une indemnité compensatoire pour un jour de congé non pris.

A.) soutient que les motifs du licenciement n'auraient pas été indiqués avec suffisamment de précision, faute par l'employeur de préciser la fréquence des prétendues crises de colère et les dates auxquelles ces crises auraient eu lieu. Quant au fait du 29 août 2013, il affirme avoir été incessamment harcelé et même menacé physiquement par Monsieur B.) en raison du problème informatique survenu, qu'il serait sorti de l'entreprise afin d'éviter une agression. Son épouse serait venue le chercher et en raison de son état l'aurait conduit immédiatement chez un médecin qui l'aurait déclaré en incapacité de travail. L'intimé souligne que l'employeur aurait omis d'indiquer les circonstances de nature à attribuer au fait le caractère d'un motif grave.

Le salarié demande à voir écarter les attestations testimoniales versées par l'employeur, au motif qu'il ne serait pas permis à l'employeur de suppléer à la carence de la preuve suite à l'émission d'une lettre de licenciement dont les motifs seraient imprécis. Au surplus, les attestations feraient état de faits non contenus dans la lettre de licenciement.

La lettre de licenciement du 29 août 2013 énonce ce qui suit :

Sie haben in der Vergangenheit bereits mehrfach bedingt durch Ihre jähzornigen Wutausbrüche unerlaubt Ihren Arbeitsplatz verlassen, und sind mit dem Ihnen anvertrauten Firmenfahrzeug davon gefahren.

Nachdem Sie heute gegen 10.30 Uhr das Unternehmen wiederum jähzornig mit der Bemerkung „das war's“, diesmal erstaunlicherweise ohne das anvertraute Firmenfahrzeug verlassen haben, gehen wir davon aus, dass Sie nicht mehr für unser Unternehmen arbeiten wollen. Unter diesen Umständen teilen wir Ihnen mit, dass Ihr Arbeitsverhältnis fristlos ab sofort gekündigt ist.....

Les motifs invoqués au premier alinéa de la lettre de licenciement n'ont pas été indiqués avec la précision requise, faute par l'employeur d'indiquer la fréquence des crises de colère et des abandons de poste de A.), les dates précises auxquelles ceux-ci auraient eu lieu et de décrire le comportement exact affiché par le salarié et les circonstances ayant amené à ces crises.

Quant au grief d'avoir en date du 29 août 2013 vers 10.30 heures dans un accès de colère quitté l'entreprise sans emmener la voiture d'entreprise et en remarquant « das war's », il est indiqué, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, avec suffisamment de précision.

Néanmoins, le reproche relatif à l'abandon de poste n'est pas d'une gravité suffisante autorisant le renvoi immédiat du salarié, l'employeur ne soutenant pas dans la lettre de licenciement que l'absence du salarié pendant une partie de la seule journée du 29 août 2013 ait entraîné une perturbation du service.

La possibilité offerte à l'employeur par l'article L. 124-11. (3) du code du travail d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs. Ainsi il n'est pas permis à l'employeur d'y apporter des modifications substantielles ni des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation.

C'est cependant ce qu'entend faire en l'espèce la société anonyme SOC1.).

Dans la mesure où la lettre de licenciement ne renferme pas la moindre indication quant à une éventuelle atteinte grave au bon déroulement de l'entreprise, quant au non fonctionnement du système informatique pendant deux jours et quant à la nécessité de faire intervenir des informaticiens externes, l'employeur ne saurait être admis à fournir ces précisions par la suite.

Il ne faut en effet pas oublier que c'est au vu des motifs fournis à l'appui du licenciement que le salarié prend la décision d'agir ou non en justice pour voir déclarer abusif le licenciement. Ses prévisions légitimes par rapport aux chances d'aboutir d'une telle action seraient faussées si l'employeur était admis à réparer *a posteriori* les imperfections d'une lettre de motivation.

Dès lors le reproche relatif à l'abandon de poste en date du 29 août 2013 ne revêt pas le caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif est partant à confirmer.

L'indemnisation

L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 doit payer une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

L'employeur conclut à la réformation du jugement entrepris ayant alloué à A.) une indemnité compensatoire de préavis de 5.604,84 €. Il soutient que seul un montant de 4.961,16 € correspondant à deux mois de salaire serait dû.

Il résulte des fiches de salaire versées en cause, que le salaire brut touché par l'intimé était de 2.802,42 € par mois. C'est en conséquence à bon droit que le tribunal du travail a retenu que A.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, partant à $(2 \times 2.802,42 =) 5.604,84$ €.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

Le préjudice matériel

A.) interjette appel incident et demande par réformation de lui allouer la somme de 12.471,78 € du chef de dommage matériel subi. Il explique qu'étant âgé de 52 ans et ayant fait d'énormes efforts pour retrouver un travail, il n'aurait trouvé un nouvel emploi qu'à partir du 15 mai 2014. Il demande dès lors à la Cour de prendre en considération une période de référence de 8,5 mois, à savoir de septembre 2013 au 15 mai 2014. Au mois de septembre 2013, il aurait touché un salaire mensuel brut de 2.802,42 € et à partir du mois d'octobre 2013 jusqu'au 15 mai 2014 il aurait touché un salaire mensuel brut de 2.872,48 € $(2.802,42 \times 1,025)$. Il aurait en conséquence perçu auprès de la société anonyme SOC1.) jusqu'au 15 mai 2014 la somme de 24.346,02 €. Durant cette période il a touché des indemnités de chômage de 11.874,24 €, de sorte que son préjudice matériel s'élèverait à 12.471,78 €.

L'employeur s'oppose à cette demande en soutenant que le salarié n'aurait subi aucune perte matérielle en relation causale avec son licenciement, faute par lui d'établir avoir pris des initiatives pour retrouver un nouvel emploi. En ordre subsidiaire, il y aurait lieu de réduire le montant alloué par la juridiction de première instance.

La Cour relève que l'employeur qui a procédé à un licenciement abusif, donc fautif, est tenu de réparer l'intégralité du préjudice en lien causal avec sa faute.

Ayant droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, A.) n'a pas subi de préjudice matériel en relation causale avec le licenciement pendant la période du 30 août 2013 au 30 octobre 2013.

A partir du mois de septembre 2013, A.) a été inscrit comme demandeur d'emploi à la Bundesagentur für Arbeit. Il résulte des pièces soumises à la Cour que dès son licenciement il a activement recherché un nouvel emploi en contactant de très nombreux employeurs potentiels et ce pendant toute la durée de chômage. A.) a retrouvé un nouvel emploi en date du 15 mai 2014.

Dans ces circonstances, la période de chômage de A.), âgé de 52 ans au moment de son licenciement, du 1^{er} septembre 2013 au 15 mai 2014 est imputable à la faute de l'employeur.

Suivant documents produits par le salarié, celui-ci a touché du 5 septembre 2013 au 30 avril 2014 des indemnités de chômage d'un montant total de 12.471,78 €, le décompte n'étant pas discuté. Durant cette période il aurait pu percevoir un salaire d'un montant total de 24.346,24 €. Au vu de l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois lui allouée, A.) a subi un préjudice matériel de $24.346,02 - 12.471,78 - 5.604,84 = 6.269,40$ €.

Le jugement est à réformer sur ce point.

Le dommage moral

L'employeur soutient que le salarié n'aurait subi aucune atteinte à sa dignité, de sorte qu'il ne saurait prétendre à un dédommagement pour préjudice moral. En ordre subsidiaire, il y aurait lieu de revoir à la baisse le montant lui accordé à ce titre.

L'intimé interjette appel incident et demande l'allocation d'un montant de 4.500 € à titre de préjudice moral.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement immédiat est intervenu, et au vu de l'âge du salarié, des difficultés générales pour un homme de 52 ans de se reclasser sur le marché du travail et des soucis qu'il s'est faits quant à son avenir professionnel, le licenciement a porté atteinte à la dignité du salarié. Le préjudice moral est à fixer au montant de 4.000 €.

Le jugement est à réformer sur ce point.

Les indemnités de procédure

Le salarié demande la confirmation de la décision entreprise dans la mesure où elle lui a alloué une indemnité de procédure de 250 €. Il réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel. L'employeur sollicite un montant de 5.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile tant pour la première instance que pour l'instance d'appel. Il demande à être déchargé de la condamnation en paiement d'une indemnité de procédure à A.) et s'oppose à la demande de l'intimé en obtention d'une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser entièrement à charge de l'intimé les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour défendre ses intérêts en deux instances, il convient de confirmer l'indemnité de procédure lui allouée en première instance et d'allouer à l'intimé une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Il y a par contre lieu à rejet de la demande de la société anonyme SOC1.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure tant pour la première

instance que pour l'instance d'appel, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé ;

réformant partiellement :

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) les montants de 6.269,40 € et de 4.000 € à titre de préjudices matériel et moral, ces montants avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société anonyme SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.