

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-neuf novembre deux mille quinze**

Numéro 41928 du rôle.

Composition:

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

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.A.R.L.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 8 décembre 2014,

**comparant par Maître Isabelle GIRAULT**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1) M. X.)**, demeurant à L-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte KURDYBAN,

**comparant par Maître Frédéric KRIEG**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,  
**intimé** aux fins du prédit acte KURDYBAN,

**comparant par Maître Georges PIERRET**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **LA COUR D'APPEL:**

Par requête déposée le 2 septembre 2013, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer 20.000 € à titre de préjudice matériel et 40.000 € à titre de préjudice moral, 3.241,57 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 27 octobre 2014, le tribunal du travail a dit que le licenciement du 11 mars 2013 est abusif, a déclaré fondée la demande en paiement des préjudices matériel et moral pour les montants de 4.498,06 € et 3.500 € et celle en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pour le montant de 520 € et a condamné la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de 4.542,52 €, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a été condamnée à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 3.975,54 €.

Par exploit d'huissier de justice du 8 décembre 2014, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut à la réformation du jugement ayant déclaré le licenciement abusif. Elle demande à être déchargée de toutes les condamnations prononcées à son égard. A titre subsidiaire, elle conteste l'existence de tout préjudice en relation causale avec le licenciement. Elle offre de prouver par témoin les motifs gisant à la base du licenciement. Elle souligne que l'un des reproches majeurs ayant motivé le licenciement était le caractère prémédité de l'absence du 28 janvier au 3 février 2013, alors que celle-ci avait été annoncée le vendredi 25 janvier 2013 après le service devant Monsieur **A.)** et Madame **B.)**. Cette absence aurait été suivie de quatre autres périodes d'incapacité de travail, sans que l'employeur ne soit prévenu en temps et heure de ces absences et de la durée de celles-ci. Ces absences d'un total de 68 jours sur une période de +/- deux mois et demi auraient eu des répercussions négatives sur la bonne organisation interne de la cuisine, ainsi que sur la motivation des collègues de travail qui avaient une surcharge de travail ayant provoqué une fatigue et une mauvaise ambiance au sein du personnel de la cuisine. L'employeur demande à voir déclarer non fondée la demande de **X.)** en paiement des préjudices matériel et moral, au motif que le salarié n'aurait pas fait les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi durant les six mois de préavis. L'intimée réclame une indemnité de procédure de 1.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

**X.)** conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant que l'offre de preuve a été rejetée et le licenciement a été déclaré abusif. Il estime que les motifs n'ont pas été indiqués avec la précision requise par la loi et qu'ils ne sont ni réels ni sérieux. Ce serait à bon droit que le tribunal du travail aurait retenu qu'ayant décerné un avertissement en date du 6 février 2013 pour sanctionner le prétendu caractère prémédité de l'absence du salarié, l'employeur ne saurait alléguer que le même fait rendrait immédiatement impossible le maintien de la relation de travail. Le salarié interjette appel incident quant à sa demande en obtention de dommages et intérêts pour le préjudice subi par le licenciement abusif. Il demande à la Cour de prendre en considération une période de référence de dix mois et de lui allouer un montant de 3.261,70 € à titre de préjudice matériel et un montant de 40.000 € à titre de préjudice moral. Il conclut au caractère vexatoire de l'appel interjeté en ce qu'il porte sur la condamnation au paiement d'une indemnité pour congé non pris, l'employeur étant en aveu de lui redevoir un solde de 40 heures de congé. Il réclame de ce chef un montant de 500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du code civil et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

## **Le licenciement**

### **La précision des motifs**

En expliquant que le licenciement est basé sur cinq absences pour cause de maladie relatives à la période du 28 janvier 2013 au 15 avril 2013 ; que ces absences auraient entraîné des problèmes d'organisation pour le personnel ; que l'employeur n'en aurait été informé qu'à la dernière minute et que la raison de ces absences aurait été le refus du salarié de travailler en deux services ; que le vendredi 25 janvier 2013, en fin de service, **X.)** aurait annoncé à deux collègues de travail nommément désignés qu'il se mettrait en maladie le lundi suivant, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a exposé les motifs du licenciement, à l'exception de l'indication que l'information de l'absence parvenait à l'employeur « à la dernière minute », avec suffisamment de précision pour que **X.)** puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et les juridictions du travail puissent vérifier que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement s'identifient avec ceux invoqués en cours de procédure.

### **Le caractère réel et sérieux des motifs**

Il convient de constater qu'aucun refus concret du salarié de travailler en coupures n'est établi, ni même offert en preuve par l'employeur. Comme **X.)** a été licencié par lettre du 11 mars 2013, la période d'absence pour cause de maladie du 14 au 15 mars 2013, postérieure au licenciement, n'est pas à prendre en compte comme motif de la résiliation du contrat de travail. C'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que les périodes d'absence s'étendant du 28 janvier 2013 au 4 mars 2013 et dûment motivées par des certificats médicaux remis à l'employeur ne sauraient justifier une résiliation avec préavis du contrat de travail d'un salarié ayant une ancienneté de services de près de vingt ans, même si ces absences ont entraîné des

problèmes d'organisation dans l'entreprise, ces difficultés faisant partie du risque inhérent à l'entreprise.

Quant au reproche d'avoir annoncé le vendredi 25 janvier 2013 sa future maladie du lundi, il a été sanctionné par un avertissement adressé au salarié le 6 février 2013 et ne saurait, en l'absence de fait nouveau, être invoqué à l'appui du licenciement.

C'est dès lors à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a conclu au caractère abusif du licenciement, sans qu'il y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 11 mars 2013.

### **L'indemnisation**

**X.)** réclame un montant de 3.261,70 € à titre de préjudice matériel et un montant de 40.000 € à titre de préjudice moral.

#### **Le préjudice matériel**

Le salarié demande à la Cour de prendre en considération une période de référence de dix mois, à savoir du 16 septembre 2013 au 12 juillet 2014. Il fait valoir que, dès l'annonce de son licenciement, il aurait activement recherché un nouvel emploi.

Au « vu de la longueur du préavis qui a dû être payé par l'employeur », ce dernier conteste l'existence d'un préjudice matériel dans le chef du salarié.

En l'espèce, le contrat de travail a expiré le 15 septembre 2013 et le salarié n'a pas été dispensé de la prestation de travail pendant la durée du préavis. Il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM en date du 24 juin 2013 et a touché des indemnités de chômage du 16 septembre 2013 au 14 janvier 2014. Il a retrouvé un nouvel emploi comme aide-cuisinier à partir du 13 janvier 2014 avec un salaire mensuel brut de 1.921,03 €. Auprès de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, il avait perçu un salaire de 2.249,03 € brut par mois.

Le salarié verse un nombre impressionnant de « candidatures spontanées » au poste de cuisinier faites durant la période de juin 2013 à novembre 2013, ainsi que la lettre de confirmation d'embauche de son nouvel employeur datant du 27 novembre 2013.

Eu égard aux efforts entrepris par **X.)** pour retrouver un nouvel emploi et au fait qu'il a accepté, dans le but de minimiser sa perte matérielle, un travail moins bien rémunéré, la Cour prend en considération, pour déterminer le préjudice subi par le salarié, la période se situant à partir de la fin des relations de travail, à savoir du 16 septembre 2013, jusqu'au 12 juillet 2014 comme étant en lien causal avec le licenciement.

Durant cette période, l'intimé aurait pu percevoir auprès de l'appelante un salaire brut de  $(9 \times 2.249,03 \text{ €} + 2031,38 \text{ €}) = 22.272,65 \text{ €}$ . Il a touché pendant ce laps de temps des indemnités de chômage de 7.702,42 €, ainsi qu'un salaire brut de  $(1.921,03 \times 5) + 1.794,07 = 11.399,22 \text{ €}$  auprès du nouvel employeur. Sa perte matérielle en relation causale avec le licenciement se chiffre en conséquence à  $22.272,65 - (7.702,42 + 11.399,22) = 3.171,01 \text{ €}$ .

### **Le préjudice moral**

Eu égard à l'ancienneté de services de **X.)**, aux circonstances du licenciement et à la durée de la période de référence retenue, il convient de fixer le préjudice moral qu'il a subi du fait de l'atteinte à sa dignité et de l'inquiétude quant à son avenir professionnel au montant de 5.000 €.

### **Total**

Il suit des développements qui précèdent que la demande indemnitaire de **X.)** est fondée pour un montant total de 8.171,01 € auquel il convient de condamner l'employeur par réformation du jugement déféré.

### **La demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi**

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg demande sur base de l'article L. 521-4 du code du travail la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** au règlement du montant de 7.702,42 € au titre de remboursement d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit.

L'employeur demande à la Cour de déclarer non fondée cette demande dirigée à son égard, au motif que le préjudice matériel alloué au salarié par la juridiction de première instance serait sans lien causal avec le licenciement.

Comme l'article L. 521-4. (5) du code du travail dispose que « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (...)* », il convient de déclarer fondée en son intégralité la demande de L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, par réformation du jugement entrepris, et de condamner la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** au remboursement du montant de 7.702,42 €.

### **Les indemnités de procédure et l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire**

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu à rejet de la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** tendant au paiement d'une indemnité de procédure, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge exclusive les frais non compris dans les dépens que **X.)** a exposés pour obtenir gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

La demande de l'intimé tendant à voir condamner l'appelante à lui verser des dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire, en ce que l'appel porte sur la condamnation au paiement d'une indemnité pour congé non pris que l'employeur admet redevoir à l'intimé, est à rejeter, aucune intention de nuire ou négligence grave n'étant établie à sa charge, étant donné qu'en relevant également appel quant au caractère abusif ou régulier du licenciement et quant aux montants alloués à titre de préjudices matériel et moral, elle n'a fait qu'user de son droit légitime de soumettre à un nouvel examen les faits de la cause.

### **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, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident en la forme ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident fondé ;

#### **réformant :**

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de 8.171,01 € à titre de préjudices matériel et moral, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi, la somme de 7.702,42 €, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, du chef de remboursement d'indemnités de chômage ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** en paiement d'une indemnité de procédure ;

rejette la demande de **X.)** en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Frédéric KRIEG et Georges PIERRET, avocats constitués.

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.