

Arrêt N° 36/16 - VIII - Travail

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

**Audience publique du quatorze mars deux mille seize**

Numéro 40341 du rôle.

Composition:

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

**Entre:**

**Mme A.),** demeurant à F-(...),

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 22 mai 2013,

**comparaissant par Maître Joëlle CHOUCROUN,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1) M. B.),** demeurant à F-(...), ayant exploité un commerce sous l'enseigne « GG » à L-(...),

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

**comparaissant par Maître James JUNKER,** 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 SCHAAL,

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

---

### LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 17 janvier 2012, A.), a fait convoquer son ancien employeur, B.), pratiquant le commerce sous l'enseigne GG, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 26 sinon du 25 mars 2011 et s'entendre condamner à lui payer 10.911,24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 4.579,06 € à titre d'indemnité de départ, 2.205,86 € à titre de commissions, 1.349,66 € et 10.000 € à titre de dommages matériel et moral, 62,77 € à titre de remboursement du solde du prix d'un billet de train, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement du 23 octobre 2012, le tribunal du travail a donné acte à A.), de l'augmentation de sa demande en paiement du dommage matériel au montant de 4.954,62 €, a déclaré fondée la demande en remboursement du prix du billet de train et a condamné l'employeur au paiement du montant de 62,77 €. Pour le surplus le jugement a admis la salariée à rapporter la contre-preuve d'une partie des faits lui reprochés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En date du 18 janvier 2013 le témoin C.) a été entendu.

Par jugement du 9 avril 2013, le tribunal du travail a donné acte à A.), de la diminution de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 800 €, a déclaré fondé le licenciement avec effet immédiat du 25 mars 2011 et non fondées toutes les demandes en paiement de A.). B.) a été condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 22 mai 2013, A.), a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13.737,18 €, d'une indemnité de départ de

4.759,06 €, d'un montant de 45.000 € pour préjudice matériel et d'un montant de 10.000 € pour préjudice moral. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

B.) conclut en ordre principal à la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, il conteste les montants réclamés. Il sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendication à formuler.

### **Les positions des parties**

L'appelante critique le jugement entrepris pour avoir considéré comme crédibles les témoignages de C.) et de D.). Les conditions d'établissement de l'attestation signée par C.), salariée de l'intimé, feraient douter sérieusement de sa spontanéité et de sa véracité. Le témoignage de D.), fils de l'employeur et travaillant au sein de cette entreprise, serait à accueillir avec circonspection. Les faits allégués dans la lettre de licenciement ne seraient pas établis et ne revêtraient pas une gravité suffisante de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'une salariée ayant une ancienneté de service de plus de dix ans.

Ayant été aux services de B.) depuis le 5 octobre 2000, A.), réclame une indemnité de préavis de six mois d'un montant de 13.737,18 € et une indemnité de départ de deux mois d'un montant de 4.579,06 € et des montants de 45.000 € et 10.000 € à titre de préjudices matériel et moral.

B.) souligne que le jugement du 23 octobre 2012 ayant retenu que « *à l'exception des abandons de poste, les autres faits reprochés à la requérante sont suffisamment graves pour justifier son congédiement* » n'a pas fait l'objet d'un appel de la part de la salariée. L'employeur soutient que faute d'avoir interjeté appel du jugement du 23 octobre 2012, la salariée ne peut plus discuter le contenu de ce jugement et donc ne plus contester la gravité des motifs reconnus par le tribunal du travail comme justifiant un licenciement avec effet immédiat. Il fait valoir que lors de la contre-enquête du 18 janvier 2013, le témoin C.) a déclaré n'avoir pas été influencée dans la rédaction de son attestation testimoniale et en maintenir le contenu. Le jugement entrepris du 9 avril 2013 ayant retenu que les déclarations des témoins C.) et D.) seraient à prendre en considération et établiraient les fautes graves à charge de la salariée serait à confirmer.

### **L'autorité de chose jugée du jugement du 23 octobre 2012**

L'appel de la salariée est dirigé contre le seul jugement du 9 avril 2013, ayant déclaré le licenciement justifié et non fondée la demande de A.), en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ, de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, de commissions et d'une indemnité de procédure .

Le jugement du 23 octobre 2012 avait, dans son dispositif, condamné l'employeur au paiement d'un montant de 62,77 € à titre de remboursement d'un billet de train et avait, pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, admis la salariée à rapporter la contre-preuve des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

C'est à tort que B.) soutient que A.), ne saurait plus remettre en question le caractère sérieux des motifs du licenciement pour ne pas avoir interjeté appel contre le jugement du 23 octobre 2012 dans lequel le tribunal a retenu dans la motivation que *«Si le tribunal de ce siège considère qu'en l'espèce les abandons de poste ne sont pas suffisamment graves pour justifier le licenciement de la requérante eu égard au fait qu'ils ne sont pas importants quant à leur durée, les autres faits reprochés, à les supposer établis et pris dans leur ensemble, sont suffisamment graves pour justifier son congédiement.*

*Le fait pour la requérante d'avoir dénigré son patron auprès de sa collègue de travail, C.), le fait d'avoir constamment été fortement désagréable envers cette dernière, ainsi que le fait d'avoir enfreint l'interdiction de fumer imposée par la partie défenderesse, sont à eux seuls suffisamment graves pour justifier son congédiement.*

*La circonstance que la requérante a travaillé pendant dix ans dans la société n'est pas de nature à atténuer la gravité des faits reprochés.*

*En effet, un travail irréprochable d'un salarié les premières années suivant son embauche ne permet pas d'excuser une mauvaise exécution du travail par la suite, le salarié pouvant avoir changé de comportement dans l'exécution de son travail qui ne saurait être excusé par son employeur dans le cas où il commet des manquements graves de nature à justifier son licenciement.*

*Or, les prédits faits sont attestés de façon précise, pertinente et concluante par les attestations testimoniales de C.) et de D.). », de sorte que le volet relatif au caractère sérieux des motifs du licenciement aurait acquis force de chose jugée.*

L'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'au dispositif du jugement tandis que les motifs d'un jugement, fussent-ils le soutien nécessaire de la décision, n'ont pas cette autorité.

Si la juridiction de première instance a nécessairement dû se prononcer sur le caractère sérieux des motifs et sur la crédibilité des attestations testimoniales versées en cause pour décider de l'opportunité d'instaurer une mesure d'instruction afin de permettre à la salariée de rapporter la contre-preuve des motifs du licenciement, le caractère sérieux ne s'apprécie en définitive qu'au moment de l'évaluation du résultat de la mesure d'instruction.

Le moyen est dès lors à rejeter.

### **Le licenciement**

Les faits décrits par C.) dans son attestation testimoniale et lors de sa déposition du 18 janvier 2013 et qui se sont passés, d'après la lettre de licenciement, en date des 15, 17 et 18 mars 2011 et qui sont qualifiés d'actes de harcèlement par l'employeur, n'établissent pas que C.) ait été victime d'un harcèlement de la part de A.). Ces faits traduisent tout au plus l'existence de tensions et/ou de jalousies entre deux collègues de travail. Le reproche que A.), aurait enfreint plusieurs fois par jour l'interdiction formelle émise par l'employeur de fumer dans le magasin n'est pas établi. Ainsi, si D.), fils de l'employeur, déclare que A.), est descendue chaque jour plusieurs fois à la cave pour fumer et que ses cigarettes empestaient régulièrement le magasin, C.) n'a pas confirmé ces déclarations. Si elle raconte qu'un jour D.) l'a appelée à la cave, qu'il a fouillé dans la poubelle et lui a montré un mégot de cigarette qu'il affirme avoir appartenu à A.), elle admet n'avoir jamais vu fumer A.).

Au vu de ces éléments, les griefs émis par l'employeur, y inclus le fait d'avoir procédé à la fermeture du magasin quelques minutes avant la fermeture officielle, ne sont pas d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat du 25 mars 2011 est en conséquence à qualifier d'abusif et le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

### **L'indemnisation**

#### **L'indemnité de départ et l'indemnité de préavis**

A.), demande la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13.737,18 € et d'une indemnité de départ de 4.759,06 €.

L'employeur se rapporte à prudence de justice quant à ces demandes.

Ayant une ancienneté de services continus de plus de dix ans, A.), a droit, en application des articles L.124-6. et L.124-3. (2) du code du travail à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de salaire et, conformément à l'article L. 124-7. (1) du même code, à une indemnité de départ correspondant à 2 mois de salaire.

La demande de A.), en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ est partant fondée pour les montants réclamés.

#### **Le préjudice matériel et moral**

A.), demande de se voir allouer 45.000 € à titre de préjudice matériel et 10.000 € à titre de préjudice moral. Elle donne à considérer qu'elle était âgée de 52 ans au moment de son licenciement et qu'elle s'exprime exclusivement en français et en italien. Le Pôle Emploi ne lui aurait proposé aucun emploi et elle aurait envoyé des candidatures spontanées ou suite à une publication tant au

Luxembourg qu'en France. Elle n'aurait retrouvé un emploi stable que plus de trois années après son licenciement.

L'employeur conteste que la salariée ait subi un préjudice matériel et moral en relation causale avec le licenciement. Il affirme que la salariée n'aurait pas fait une recherche active et sérieuse en vue de retrouver un nouvel emploi. Le montant à allouer ne saurait dépasser la somme de 1.500 €.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement

Il ressort des pièces versées en cause que A.), était inscrite dès le mois d'avril 2011 comme demanderesse d'emploi auprès du Pôle Emploi et qu'elle avait droit à partir du 12 avril 2011 au montant brut journalier de 44,63 €. Il est encore établi que dès le mois d'avril 2011, elle a expédié des candidatures spontanées et qu'elle a fait de nombreuses démarches personnelles, documentées par des écrits.

Compte tenu de son âge - née en 1959, elle était âgée de 52 ans au moment de son licenciement -, de la situation sur le marché de l'emploi, de ses sérieux efforts personnels pour se reclasser, la Cour fixe à seize mois la période durant laquelle le préjudice matériel subi se trouve en relation causale avec le licenciement.

Durant cette période, A.), aurait, au vu des fiches de rémunération produites en cause, perçu auprès de son ancien employeur un salaire brut total de  $16 \times 2.988,88 = 47.822,08$  €. Durant cette même période, elle a touché des indemnités de chômage d'un montant total brut de 22.727,22 € et elle a droit, tel qu'il a été retenu ci-avant, à une indemnité de préavis de 13.737,18 €.

Le préjudice matériel subi par A.), s'élève donc au montant de 11.357,68 €.

Eu égard à la durée des relations de travail ayant existé entre parties et aux circonstances du licenciement, le préjudice moral subi par l'appelante du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et des tracis et soucis liés à la recherche d'un nouvel emploi sera équitablement réparé par l'allocation du montant de 1.500 € au paiement duquel il convient partant de condamner l'intimé par réformation du jugement déféré.

Dans sa requête introductive d'instance, A.), a réclamé l'allocation d'intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Dans ses conclusions datées au 1<sup>er</sup> avril 2015 et notifiées le 22 juillet 2015, la salariée demande les intérêts au taux légal à compter de la date du licenciement sinon à compter de la notification de la requête sinon à compter du 22 juillet 2015.

Comme le préjudice moral naît au moment du licenciement, la Cour peut allouer les intérêts sur le montant de 1.500 € à partir du jour du licenciement. Les intérêts sur les montants alloués au titre d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ sont redûs à partir du jour de la demande en justice.

Il en va différemment du point de départ des intérêts sur le montant alloué à titre de réparation du préjudice matériel, ce préjudice n'étant pas encore réalisé au moment de l'introduction de la demande en justice, mais naissant au fur et à mesure de la perte de revenus subie par A.), durant la période de chômage. Il y a lieu dès lors de retenir une date moyenne que la Cour fixe au 26 novembre 2011.

### **La demande de l'ETAT**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il n'a pas de revendication à formuler.

Il convient de lui en donner acte.

### **Les indemnités de procédure**

A.), sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel. L'employeur demande à voir déclarer ces demandes non fondées. Il réclame un montant de 1.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de l'employeur en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge exclusive de A.), les frais non compris dans les dépens qu'elle était tenue d'exposer tant en première instance qu'en instance d'appel pour obtenir gain de cause. Il y a partant lieu de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel.

### **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 l'appel en la forme ;

dit l'appel fondé ;

**réformant :**

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de A.) ;

condamne B.) à payer à A.), la somme de 13.737,18 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 4.759,06 € à titre d'indemnité de départ, ces montants avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice, 17 janvier 2012, jusqu'à solde ;

condamne B.) à payer à A.), la somme de 11.357,68 €, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du 26 novembre 2011, jusqu'à solde ;

condamne B.) à payer à A.), la somme de 1.500 € à titre de préjudice moral, ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du jour du licenciement, 25 mars 2011, jusqu'à solde ;

condamne B.) à payer à A.), une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de B.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

donne acte à L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler ;

condamne B.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maîtres Joëlle CHOUCROUN 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.