

Arrêt N° 149/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze décembre deux mille dix-sept

Numéro 44280 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 18 novembre 2016,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A), demeurant à F-(...),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 17 avril 2017, A) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu le 3 mars 2014 et de se voir allouer la somme globale de 45.210,40 EUR, à savoir la somme de 15.157,80 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 5.052,60 EUR au titre de l'indemnité de départ, la somme de 10.000,- EUR au titre de l'indemnisation du dommage moral et la somme de 15.000,- EUR au titre de l'indemnisation du dommage matériel.

Par jugement du 6 octobre 2016, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat, déclaré non fondée la demande de A) en indemnisation de son préjudice matériel et condamné la société SOC1.) au paiement d'un montant total de 24.210,40 EUR, dont le montant de 15.157,80 EUR au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, le montant de 5.052,60 EUR au titre de l'indemnité de départ et le montant de 4.000,- EUR, évalué ex aequo et bono, au titre de l'indemnisation de son préjudice.

A) s'est encore vu allouer une indemnité de procédure de 200,- EUR et la société SOC1.) a été déboutée de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit du 18 novembre 2016 la société SOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 6 octobre 2017 et elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 3 mars 2014 régulier et à voir rejeter toutes les demandes de A).

En ordre subsidiaire, la société SOC1.) demande à voir établir, par l'audition de 7 témoins, les faits du 5 février 2014 relatifs à la prise de poste par le salarié, ainsi que les menaces proférées à l'égard de B) aux dates des 10 et 16 janvier 2014.

En ordre plus subsidiaire, la société SOC1.) demande à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A) de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et à voir réduire le montant alloué du chef de préjudice moral.

L'employeur demande encore à voir débouter A) de l'indemnité de procédure allouée en première instance.

Le licenciement avec effet immédiat

Arguments des parties

La société SOC1.) relève que les faits reprochés à A) sont réels et sérieux et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. La société SOC1.) demande, à cet égard, la confirmation de la décision entreprise en ce qu'elle a retenu que les faits décrits dans la lettre de licenciement étaient énoncés avec suffisamment de précision, mais elle considère que c'est à tort

que les juges de première instance ont rejeté les motifs du licenciement relatifs à des faits survenus en janvier 2014 en raison de leur ancienneté.

Elle se base, à cet égard, sur l'article L.124-10 (6) du Code du travail selon lequel le délai d'un mois à compter du jour où la partie qui invoque un fait à charge de l'autre en a eu connaissance n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un fait nouveau ou d'une nouvelle faute. Or, le comportement agressif et les menaces de violences proférées le 10 janvier 2014, qui ont précédé la manipulation du système de pointage du 5 février 2014, pourraient être invoqués ensemble avec ce dernier fait.

En outre, lors de l'entretien du 16 janvier 2014, la responsable Planning Supervisor, C), aurait évoqué la ponctualité et la disponibilité défaillantes de A), ainsi que son comportement inadéquat envers les clients et avec les membres du service de planification.

En retenant que l'article L.124-10 (6) alinéa 2 du Code du travail exige que les faits anciens invoqués à l'appui de faits nouveaux doivent être des faits analogues ou similaires à la faute étant la cause directe de la résiliation immédiate, les juges de première instance auraient méconnu la jurisprudence afférente à l'article en question et ils auraient ajouté à la loi une condition qui n'y serait pas inscrite.

En tout état de cause, le fait du 5 février 2014 à lui seul constituerait un fait de nature à ébranler la confiance de l'employeur et l'appelante se base sur la jurisprudence en la matière (T.T. Lux., 27 octobre 2005, 4321/05, T.T., 2 juin 2006 2546/2006) qui aurait retenu la faute grave dans le chef du salarié qui a manipulé le système de pointage ou fait des inscriptions inexactes sur les fiches de travail.

A) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement du 3 mars 2014 et rejeté les reproches relatifs à des faits survenus en janvier 2014 en se basant sur la jurisprudence en la matière (CA 25 novembre 1993, rôle 14338). Le reproche de manipulation du système de pointage ne suffirait pas à justifier un licenciement avec effet immédiat et le salarié conteste, en outre, les menaces à l'encontre de B), qui ne seraient que le fruit d'ouï-dire.

Appréciation de la Cour d'appel

Quant à la précision des motifs invoqués pour justifier le licenciement du 3 mars 2014, aussi bien en rapport avec l'incident du 5 février 2014, qu'en rapport avec réunion du 16 janvier 2014 au sujet des paroles de menaces évoquées, la lettre de résiliation du contrat de travail énonce les griefs formulés à l'adresse du salarié de façon détaillée en précisant la date des faits, leur nature, l'endroit de leur survenance et l'identité de la personne visée par la menace alléguée. Par contre les reproches évoqués dans l'offre de preuve quant à la ponctualité, la disponibilité défaillante, le comportement envers les clients et le ton avec les

membres du service de planification de la société SOC1.) manquent de précision et sont partant à écarter.

Quant au délai légal d'invocation des motifs du licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de relever qu'en vertu de l'article L. 124-10, (6), alinéa 2 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (CASS. 8 décembre 2016 n°94/16, registre 3717).

D'après l'arrêt de cassation précité les juges d'appel ont violé la disposition de l'article L.124-10 (6) « *en décidant, en l'espèce, que les faits nouveaux invoqués par l'employeur n'étaient pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et que « dès lors les faits antérieurs au mois (...) ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens»* et ce serait également ajouter aux prescriptions de la loi que d'exiger l'analogie ou la similitude des faits antérieurs aux faits invoqués qui se situent dans le délai de la loi.

En l'espèce, si A) ne conteste pas la réalité du fait du 5 février 2014 et si ce fait constitue une faute de la part du salarié, il n'en reste pas moins que, dans la mesure où il s'agit d'un fait isolé commis par un salarié ayant une ancienneté de douze ans et qui n'a pas eu de conséquences pour l'entreprise, il n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Quant aux faits antérieurs, en l'occurrence les paroles destinées à B) («*casser la gueule*»), même à les supposer établis et même s'ils ne témoignent pas de la politesse dont on peut s'attendre du salarié à l'égard de son supérieur hiérarchique, ils ne constituent cependant pas à proprement parler une menace, mais procèdent plutôt d'un énervement de la part du salarié.

La Cour d'appel en déduit que même pris ensemble les faits reprochés au salarié n'ont pas le caractère de gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Quoiqu'en partie pour d'autres motifs, le jugement est, au vu de ce qui précède, à confirmer en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat du 3 mars 2014.

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ

Au vu de la décision quant au licenciement avec effet immédiat et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu le montant de $(6 \times 2.526,30) = 15.157,80$ EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, montant d'ailleurs non autrement contesté par les parties.

La société SOC1.) relève, quant à l'indemnité de départ, qu'il y a lieu de considérer la moyenne des 12 derniers salaires prestés et non le dernier salaire, le salarié ne versant en l'espèce que les fiches de salaires des derniers quatre mois.

A) demande la confirmation du jugement entrepris quant à l'indemnité de départ.

En ordre subsidiaire, il relève que son salaire moyen au cours de l'année précédant son licenciement s'élevait au montant de 2.491,94 EUR, ce qui porterait l'indemnité de départ au montant de 4.983,88 EUR.

Aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail, A) a droit à une indemnité de départ de deux mois qui est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation et dans laquelle sont compris les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Au vu des pièces relatives aux salaires des douze derniers mois versées en cause en instance d'appel, le salaire moyen de A), indemnités précitées comprises, au cours de l'année précédant son licenciement s'élevait au montant de 2.491,94 EUR, de sorte qu'il a droit au montant de $(2 \times 2.491,94) = 4.983,88$ EUR et le jugement entrepris est à réformer en conséquence.

Les préjudices matériel et moral

A), qui demande la confirmation du montant lui alloué au titre de son dommage moral, a relevé appel incident quant à la réparation de son dommage matériel.

Il évalue ce dommage matériel au montant de 11.727,67 EUR, montant qui consiste dans la différence des salaires perçus dans ses nouveaux emplois, occupés à partir du 13 avril 2014, par rapport à son ancien emploi et ce pour une période de référence allant de la fin du préavis jusqu'au 30 novembre 2015, étant donné qu'il aurait travaillé en intérim.

Il fait valoir, à cet égard, que le fait d'accepter des missions intérimaires ne romprait pas le lien causal entre le licenciement et le préjudice, mais constituerait simplement le respect de l'obligation de diminuer le préjudice.

La société SOC1.) conteste le préjudice matériel réclamé par le salarié en faisant valoir qu'eu égard à l'ancienneté du salarié et au regard de la jurisprudence en la matière, une période de référence de six mois est suffisante et dès lors que l'indemnité compensatoire de préavis serait de six mois en l'espèce, ce serait à juste titre que le salarié aurait été débouté de sa demande.

La société SOC1.) conteste également le préjudice moral de A) et elle demande à en voir débouter le salarié, sinon à voir réduire ce préjudice à de plus justes proportions.

Quant au dommage matériel allégué, il ressort des pièces versées en cause que A) a retrouvé du travail dès avril 2014 et, même s'il s'agit de contrats de travail à durée déterminée, une période de référence allant au-delà des six mois ne saurait plus être mise en relation causale avec le licenciement abusif, de sorte que le dommage matériel est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande afférente du salarié.

Le montant de 4.000,- EUR, alloué à A) au titre de la réparation de son préjudice moral, est également adéquat au vu de circonstances du licenciement, de son ancienneté et de son âge, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris à cet égard.

Les indemnités de procédure

A) demande, par la voie d'appel incident, à voir augmenter l'indemnité de procédure allouée en première instance au montant de 1.500,-EUR et il demande un montant de 3.500,- EUR au titre de l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) demande une indemnité de procédure pour la première instance d'un montant de 1.000,- EUR et une indemnité de procédure d'un montant de 3.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Succombant dans la partie la plus importante de ses prétentions, la société SOC1.) n'établit pas à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge des frais irrépétibles engagés à l'occasion de la première instance. L'appel n'est donc pas fondé de ce chef.

Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter aux mêmes motifs.

De même, tant l'appel incident de A) que sa demande afférente pour l'instance d'appel sont à rejeter, la juridiction de première instance ayant adéquatement fixé l'indemnité de procédure pour la première instance et les conditions d'application de l'article 240 du NCPC n'étant pas remplies 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 oral du magistrat désigné à cet effet, reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

ramène le montant de l'indemnité de départ à 4.983,88 EUR ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) du paiement de la somme de 5.052,60 EUR et la condamne à payer à A) la somme de 4.983,88 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 17 avril 2015, jusqu'à solde ;

confirme pour le surplus le jugement du 6 octobre 2016 ;

déboute les parties de leurs demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée 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 Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.