

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

**Audience publique du trois juin deux mille vingt-et-un**

Numéro CAL-2020-00121 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, président de chambre;  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;  
Marcel SCHWARTZ, adjoint du greffier en chef.

**Entre:**

**A.),** demeurant à F-(...), (...),

appelant aux termes d'un acte des huissiers de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 16 décembre 2019 et Michèle WANTZ de Luxembourg du 18 décembre 2019,

**comparant par Maître Sanae IGRI,** avocat à la Cour, demeurant à Pétange,

**et:**

1. la société anonyme **SOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins des prédicts actes NILLES et WANTZ,

**comparant par Maître Tom BEREND,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

2. **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** pris en sa qualité de gestionnaire de l'agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, intimé aux fins des prédicts actes NILLES et WANTZ,

**comparant par Maître Franca ALLEGRA**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

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

Par requête du 7 novembre 2017, **A.)** (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société anonyme **SOC1.)** (ci-après « l'employeur »), ainsi que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 6 octobre 2017 qu'il qualifie d'abusif, les montants de 11.929,77 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 2.114,72 euros à titre de congés non pris, de 2.651,06 euros à titre d'indemnité de départ, de 15.900 euros à titre de préjudice matériel et de 5.302,12 euros à titre de préjudice moral, soit le montant total de 37.897,67 euros. Il a, en outre, demandé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par un jugement rendu en date du 5 novembre 2019, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à formuler, a déclaré le prédit licenciement justifié, a dit non fondées les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ ainsi que les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral, a dit la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris partiellement fondée et a condamné de ce chef l'employeur à payer au salarié le montant de 966,99 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 7 novembre 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde. Le salarié a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier de justice du 16 décembre 2019, le salarié a régulièrement relevé appel du prédit jugement. Il relève que la lettre de licenciement n'a pas été signée, conteste avoir commis les faits qui lui sont reprochés, conteste la fiabilité du système de surveillance GPS et affirme s'être conformé aux ordres de l'employeur concernant les emplacements de stationnement du camion qu'il conduisait. Il demande dès lors à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement abusif et d'admettre l'intégralité de ses demandes de paiement, telles que formulées en première instance. Il sollicite également l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement. Subsidiairement, il conteste en leur principe et en leur quantum les différents chefs de demande du salarié et

réclame l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

### *L'appréciation de la Cour d'appel*

Le salarié, qui a été engagé par l'employeur en tant que conducteur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 octobre 2011, a été licencié avec effet immédiat suivant courrier du 6 octobre 2017 au motif qu'il était obligé de stationner à l'issue de son service le camion qu'il conduisait dans l'enceinte de la centrale **SOC2.)** située à **LIEU1.)**, mais qu'il a continué à garer ledit véhicule tous les soirs près de son domicile, à une trentaine de kilomètres de la centrale **SOC2.)**, ce malgré deux SMS de l'employeur des 18 et 21 septembre 2017 ainsi qu'un courrier recommandé du 22 septembre 2017 lui interdisant cela.

Tout comme en première instance, le salarié souligne que la lettre de licenciement ne comporte pas de signature manuscrite. Selon lui, l'absence de signature a comme conséquence que la lettre de licenciement ne peut contenir valablement le motif grave de licenciement, qui se trouve de ce fait dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il en conclut que le licenciement est abusif et que le jugement est à réformer sur ce point.

L'employeur fait valoir que la lettre de licenciement a été rédigée sur du papier à entête de l'étude d'avocats représentant l'employeur, avec la mention « Me Tom BEREND », de sorte que l'auteur du courrier et sa qualité ont été clairement identifiés. Il ajoute qu'aucune sanction légale n'est prévue en cas d'absence de signature manuscrite d'une lettre de licenciement. Il estime que c'est à bon droit que le tribunal a retenu que la lettre de licenciement a rempli sa fonction d'informer le salarié des motifs ayant causé la rupture de la relation de travail.

Le salarié réplique dans ses dernières conclusions du 17 novembre 2020 que seul l'employeur a qualité pour licencier un salarié et qu'il lui est interdit de donner mandat pour ce faire à une personne extérieure à l'entreprise, ledit mandat ne pouvant dès lors être ratifié. Sur ce point, le salarié se réfère dans ses conclusions à une décision de la Cour de cassation française, chambre sociale, du 7 décembre 2011, n° 10-30.222. Il fait également valoir que le défaut de signature constitue une irrégularité de la procédure de licenciement entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer.

Ainsi que le tribunal l'a constaté, la lettre de licenciement ne comporte pas de signature manuscrite, a été écrite sur le papier à entête de l'étude d'avocats qui représente l'employeur et contient à la fin un espace prévu pour la signature manuscrite, suivi du nom du rédacteur de la lettre « Me Tom BEREND ». C'est à bon droit que le tribunal du travail en a conclu que le salarié n'a pas pu se méprendre sur l'identité et les qualités du rédacteur de la lettre de licenciement.

Si la lettre de licenciement doit, en principe, être signée, le défaut de signature de cette lettre de licenciement ne rend pas le licenciement abusif.

Il s'impose de préciser qu'en l'espèce, le salarié ne développe pas son moyen contenu dans ses conclusions du 17 novembre 2020 selon lesquelles « *le défaut*

*de signature constitue une irrégularité de la procédure de licenciement entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer* ». Au dispositif de ses conclusions, il se limite à conclure au caractère abusif du licenciement et ne reprend pas le prédit moyen. Il ne formule pas de quelconque demande d'indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement. Le moyen précité ne sera donc pas analysé.

Par ailleurs, il faut constater que la décision de la Cour de Cassation française invoquée par le salarié n'est pas transposable au présent litige. En effet, elle concerne l'hypothèse d'un mandat donné par un employeur à un expert-comptable pour procéder à un licenciement, hypothèse différente de celle du présent litige, dans le cadre duquel l'avocat de l'employeur, qui dispose d'un pouvoir de représentation juridique de ce dernier, a été valablement chargé par l'employeur de procéder au licenciement litigieux.

Le licenciement n'est dès lors pas abusif du fait qu'il émane du mandataire de l'employeur.

Pour ce qui concerne la précision des motifs du licenciement, la Cour fait siens les développements du tribunal quant aux principes régissant la matière et quant au fait que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour circonscrire à suffisance les faits reprochés au salarié ainsi que les conséquences en découlant pour l'employeur et pour permettre aux juridictions d'apprécier le caractère réel et grave des griefs en question, respectivement au salarié de savoir ce qui lui est reproché exactement.

Quant au caractère réel des motifs de licenciement, l'employeur verse les deux messages adressés au salarié les 18 et 21 septembre 2021 par lesquels le salarié a été averti de l'obligation de stationner le camion à la centrale à **LIEU1.**) et de l'interdiction de le stationner ailleurs. Le salarié a encore été averti par un courrier recommandé avec accusé de réception du 22 septembre 2017 d'appliquer strictement l'instruction de stationner le camion dans l'enceinte de la centrale à **LIEU1.**)

Le salarié ne justifie pas plus qu'en première instance avoir agi sous les ordres de deux supérieurs hiérarchiques et avoir reçu de l'un d'entre eux des instructions contraires lui permettant de stationner le camion ailleurs qu'à **LIEU1.**)

D'après les rapports de trajet versés par l'employeur, le camion immatriculé (...) était effectivement stationné en fin de journée entre le 18 septembre et le 5 octobre 2017 « près de **LIEU2.**) », rue de (...). La contestation du salarié selon laquelle le système de surveillance GPS ne serait pas fiable n'est pas étayée par le moindre élément.

Le constat du jugement a quo, selon lequel le salarié a reconnu avoir conduit le camion immatriculé sous le numéro (...), n'est pas critiqué par le salarié.

Il résulte de ce qui précède que le salarié ne s'est pas conformé aux instructions de l'employeur de stationner le camion à **LIEU1.**) et il importe peu de savoir que

le salarié ait été domicilié à **LIEU3**.) et qu'il soutienne ne pas être rentré à son domicile avec le camion.

Face à un refus d'ordre, établi dans le chef du salarié, c'est à bon droit que le tribunal a considéré que les motifs de licenciement étaient établis et suffisamment graves pour justifier le renvoi immédiat du salarié.

Aussi est-ce à bon droit que le salarié a été débouté de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ainsi que de sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Concernant l'indemnité pour jours de congé non pris, le montant réclamé de 2.114,72 euros correspond à 7,89 jours de congé non pris à la date de la fin du contrat de travail et à 9,36 jours de congé, qui seraient dus au cours de la période de préavis non respectée.

Il ressort de l'annexe de la fiche de salaire du mois de septembre 2017 que 7,89 heures de congé étaient encore dues au salarié. Ainsi est-ce à juste titre que le tribunal a accordé au salarié le montant de 966,99 euros sur base du taux horaire du salaire, tel qu'il résulte de cette fiche de salaire.

En revanche et quant aux 9,36 jours de congé correspondant à la période de préavis théorique, c'est à bon droit que le tribunal a considéré que la relation de travail a pris fin le 6 octobre 2017 et que le salarié n'est pas en droit de prétendre à un congé pour une période postérieure au licenciement.

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal a débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer dans son intégralité et que l'appel est non fondé.

L'employeur ayant partiellement succombé en première instance, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée.

Quant aux indemnités de procédure réclamées par les parties pour l'instance d'appel, le salarié ne justifie pas de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, vu l'issue de l'instance d'appel, et il est à débouter de la demande afférente. En revanche et toujours en raison de l'issue du litige en instance d'appel, il y a lieu d'accorder à l'employeur une indemnité de procédure de 750 euros, les conditions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile étant remplies.

## PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

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,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société anonyme **SOC1.)** de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

déboute **A.)** de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne **A.)** à payer à la société anonyme **SOC1.)** une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Tom BEREND et de Maître Franca ALLEGRA, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence de l'adjoint du greffier en chef, Marcel SCHWARTZ.